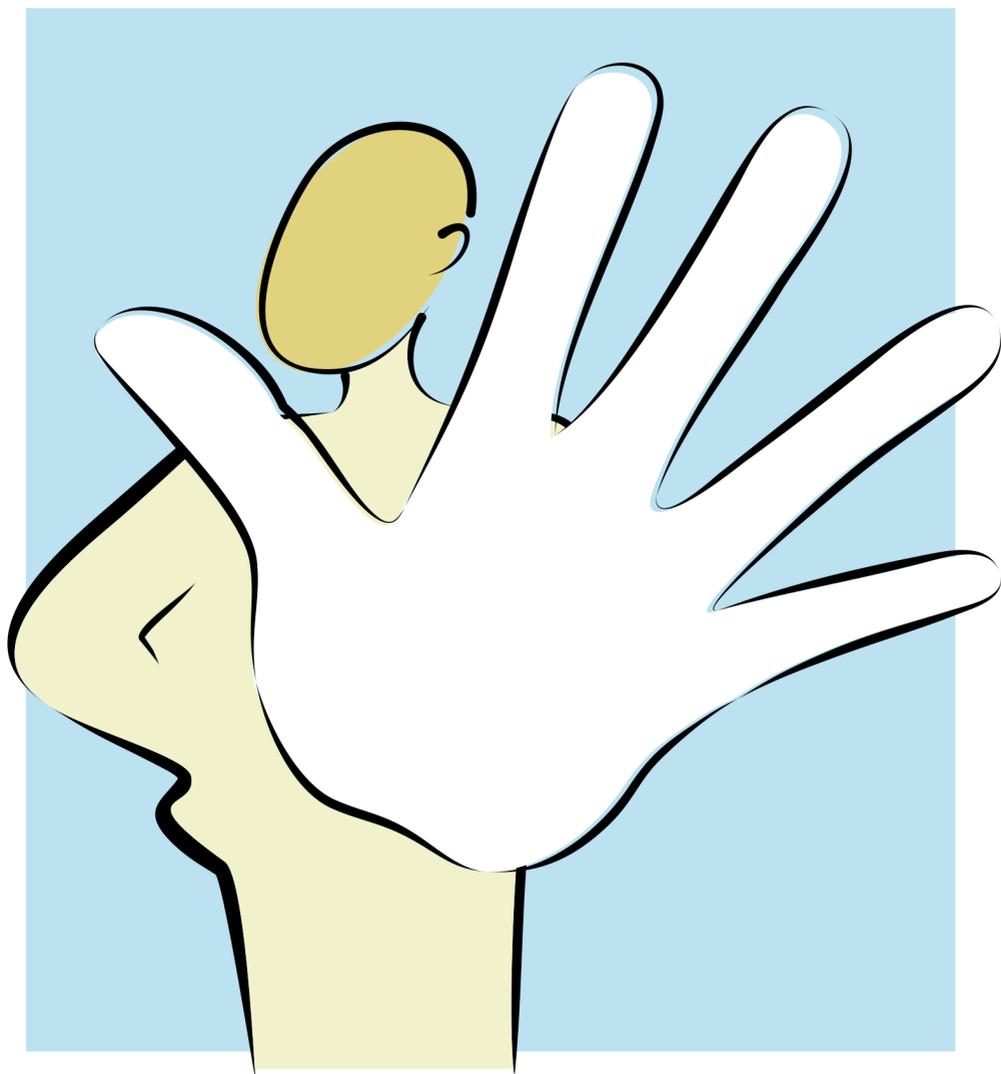


# Directriz para la protección contra la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual

Para el Departamento Internacional





Directriz para la protección contra la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual

*Para el Departamento Internacional*

*Enero 2021*

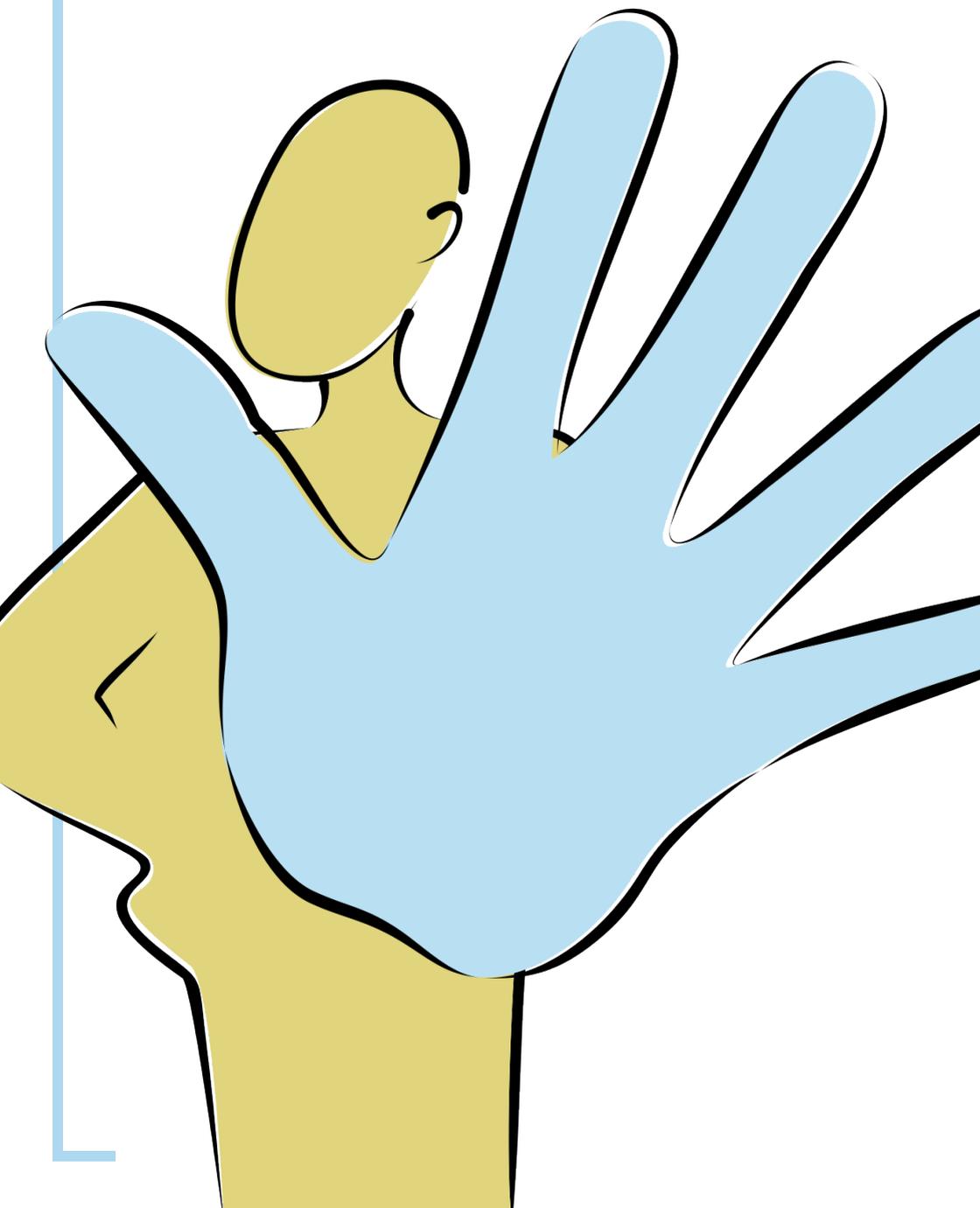
Redactado por la Unidad Global para el Feminismo y la Democracia de Género para el Departamento Internacional y sus oficinas en el extranjero

Gajev trg 2 | 71000 Sarajevo | Bosnia y Herzegovina

# Directriz para la protección contra la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual

Para el Departamento Internacional

- 05 INTRODUCCIÓN Y PREÁMBULOS
- 06 VISIÓN
- 07 PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DE COMPORTAMIENTO
- 09 ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 11 DENUNCIAS POR EXPLOTACIÓN SEXUAL, ABUSO SEXUAL O ACOSO SEXUAL
  
- 13 ANEXO 1. DEFINICIONES



# 1.

## INTRODUCCIÓN Y PREÁMBULOS

La Fundación Heinrich Böll (hbs) trabaja para crear y mantener un entorno laboral basado en el respeto a las personas, independientemente de su edad, procedencia, clase social, identidad cultural o de género, orientación sexual u opinión política, no solo en la central de la fundación sino también en sus oficinas en el extranjero, así como en la cooperación con personal voluntario, personal becario, organizaciones asociadas y demás personal relacionado. En el marco de este compromiso la hbs no tolera ningún tipo de explotación sexual, abuso sexual, acoso sexual ni ningún tipo de violencia sexualizada.

La explotación sexual, el abuso sexual, el acoso sexual, así como otras formas de violencia sexual y/o referente al género son el resultado de una cultura de discriminación y de privilegios basada en relaciones desiguales y dinámicas de poder. La fundación hbs ha redactado esta directriz con base en los principios internacionales para la protección contra el acoso sexual, la explotación sexual y el abuso sexual. Esta directriz forma parte de un extenso marco de protección de la hbs que incluye un código de conducta, una guía para la aplicación de esta directriz y un reglamento para el tratamiento adecuado de las quejas y las acusaciones / clasificación de los casos y protocolos de reacción (*Complaints and Allegation Management/ Incident Levels and Response Protocols*).<sup>1</sup> Todos los términos usados en esta directriz se basan en definiciones reconocidas a nivel internacional y se aclaran en los documentos acompañantes (ver Anexo 1).

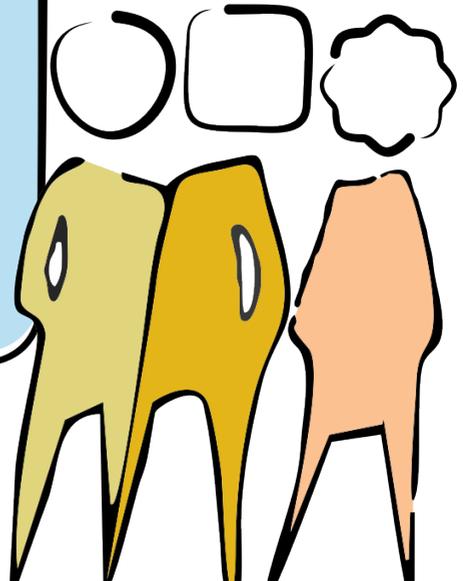
El acoso sexual, la explotación sexual, el abuso sexual, así como la violencia sexualizada y de género contravienen todas las normas de derecho internacionales reconocidas a nivel universal y representan un comportamiento inapropiado e inaceptable. La hbs trata todas las quejas con mucha seriedad y de forma confidencial. En el caso que una queja indique el incumplimiento de esta directriz la hbs adoptará las medidas necesarias de acuerdo con el reglamento para el tratamiento adecuado de las quejas y las acusaciones (ver Boellcity), que pueden traer como consecuencia desde medidas disciplinarias hasta el despido.

<sup>1</sup> Estos documentos se encuentran a disposición de las empleadas y los empleados de la fundación hbs a través de Boellcity.



## 2. VISIÓN

La hbs respalda el respeto ilimitado de los derechos humanos y de la justicia social para todo el mundo. La democracia de género y una política de tolerancia cero respecto a cualquier forma de explotación sexual, abuso sexual, así como acoso sexual están profundamente arraigadas en la hbs a nivel normativo, programático y organizativo. La fundación está decidida a proteger todos sus principios y los considera una responsabilidad común y tarea de todas las empleadas y todos los empleados de la fundación y de las organizaciones asociadas, así como de todas las personas individuales vinculadas a ella.



### 3.

#### PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DE COMPORTAMIENTO<sup>2</sup>

Con el objetivo de proteger a los grupos de población más vulnerables y asegurarse de que los valores fundamentales de la hbs sean respetados, todas las personas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación<sup>3</sup> de esta directriz deben reconocer y cumplir con los siguientes principios:

El acoso sexual, la explotación sexual, así como el abuso sexual son actos ilícitos graves y razón de la aplicación de medidas disciplinarias como amonestación verbal, amonestación por escrito, aviso de despido o despido inmediato.

Los actos sexuales con niñas y/o niños (personas menores de 18 años) están prohibidos, independientemente de la definición de mayoría de edad o de edad mínima de consentimiento sexual vigente en el lugar del suceso. Una estimación equivocada de la edad del menor no es justificación.

Está prohibido aceptar un acto sexual, favores sexuales en una relación de poder claramente desigual u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación como contraprestación por dinero, empleo, mercancías o servicios. Esto también es válido respecto a la concesión de ayudas y subvenciones que correspondan a las personas participantes del programa o proyecto.

- 2 Con base en los seis principios del Comité Interinstitucional Permanente (IASC): *IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse*, en: *Report of the Inter-Agency Standing Committee Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Crises* del 13 de junio de 2002, Plan de acción, Sección I.A.
- 3 Todas las personas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de esta directriz se denominan a continuación el “personal empleado de la hbs y demás personal relacionado”. Ver punto 4 y Anexo 1.



Todas las personas empleadas en la hbs y en sus organizaciones asociadas pueden decidir acerca de quién recibe servicios y subvenciones o influir sobre este tipo de decisiones. Este hecho puede colocarlas en una posición de poder respecto a otras personas. La hbs agudiza la conciencia respecto a la delicada particularidad de estas situaciones y exige a sus empleadas y empleados, así como al personal asociado, comportarse de forma responsable en sus cargos.

Si una persona empleada en la hbs teme o alberga una sospecha respecto a otra persona empleada en la fundación o a personal vinculado a la misma, en relación con un acoso sexual, una explotación sexual o un abuso sexual, esta persona debe informar de inmediato acerca de sus temores o sospechas a través del mecanismo establecido para la presentación de quejas.

Las personas empleadas en la hbs y en sus organizaciones asociadas están obligadas a crear y mantener un entorno en el que se evite una conducta inaceptable y en el que se fomente la implementación de esta directriz. El personal ejecutivo cuenta con una responsabilidad especial respecto al fomento y desarrollo de sistemas con los que se pueda mantener este entorno.

#### **ESTA DIRECTRIZ ES VÁLIDA PARA**

El personal de la hbs, las asesoras y los asesores, los miembros del voluntariado, las organizaciones asociadas, los y las contratistas y otras personas relacionadas con la fundación se denominan a continuación el "personal empleado de la hbs y demás personal relacionado".

## 4.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 4.1. Ámbito de aplicación personal

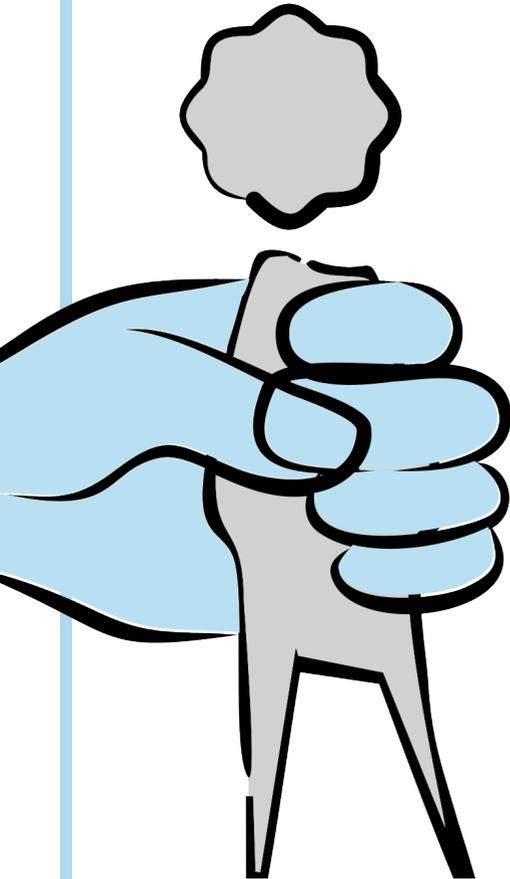
Esta directriz establece las obligaciones de la hbs y de las personas que se definen a continuación respecto a la protección contra la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual. La directriz también es válida allí donde sea más severa que las leyes locales.

#### **ESTA DIRECTRIZ ES VÁLIDA PARA:**

- Todas las personas vinculadas a la fundación, incluyendo a todas las personas empleadas en las oficinas en el extranjero, todas las personas colaboradoras enviadas por la hbs, personal en prácticas, personal becario, asesoras y asesores internacionales y locales que trabajan para las oficinas en el extranjero.
- Todas las personas que prestan servicios a la fundación, las organizaciones externas y su personal, así como todas aquellas personas que colaboran con la hbs o que hayan acordado el recibo de ayudas y subsidios individuales.



La fundación está decidida a proteger todos sus principios y los considera una responsabilidad común y tarea de todas las empleadas y todos los empleados de la fundación y de las organizaciones asociadas, así como de todas las personas individuales vinculadas a ella.



El personal de la hbs, las asesoras y los asesores, los miembros del voluntariado, las organizaciones asociadas, los y las contratistas y otras personas relacionadas con la fundación se denominan a continuación el “personal empleado de la hbs y demás personal relacionado”.

La hbs se responsabiliza de proceder contra los casos de conducta ilícita en los que estén involucradas personas que no pertenezcan al grupo de empleadas y empleados de la hbs, en caso que la persona que presente la queja y la persona inculpada hayan entrado en contacto a través de su trabajo en la fundación (más detalles acerca del ámbito de aplicación pueden consultarse en el documento “Reglamento para el tratamiento adecuado de las quejas y las acusaciones” en Boellcity).

La hbs puede derivar a las instancias correspondientes todas las quejas que no puedan aplicarse a este ámbito de aplicación.

#### 4.2 Organizaciones asociadas

Esta directriz se añade a modo de anexo y para ser firmada a todos los acuerdos de cooperación con organizaciones asociadas de la fundación hbs. La hbs proporcionará información acerca de ofertas de formación y materiales para la concienciación respecto a este tema.

En caso que se produzca una conducta indebida que contravenga el código de conducta y/o esta directriz y que afecte al personal empleado de la organización asociada o demás personal relacionado, la hbs seguirá el sistema de presentación de quejas de la fundación, así como el modo de actuación ante tales casos, a no ser que la organización asociada cuente con un sistema más severo respecto al tratamiento de las quejas.

Cuando, en caso de queja, una organización asociada no tome una medida que cumpla por lo menos con las exigencias mínimas y/o no tome medidas adecuadas una vez que se haya probado la existencia del acoso sexual, la explotación sexual o el abuso sexual y que, a pesar de haber sido probada su existencia, estas conductas sigan produciéndose, la hbs tomará medidas que pueden incluir la finalización del acuerdo de cooperación.

## 5.

### **DENUNCIAS POR EXPLOTACIÓN SEXUAL, ABUSO SEXUAL O ACOSO SEXUAL**

Toda persona que albergue la sospecha de que una persona perteneciente al personal empleado de la hbs y demás personal relacionado esté involucrada en un caso de acoso sexual, explotación sexual o abuso sexual, debe denunciarlo oralmente o por escrito al equipo de gestión de casos, a los Puntos Focales (de Género) o también de forma anónima por e-mail/teléfono (ver el documento “Reglamento para el tratamiento adecuado de las quejas y las acusaciones“ en Boellcity).

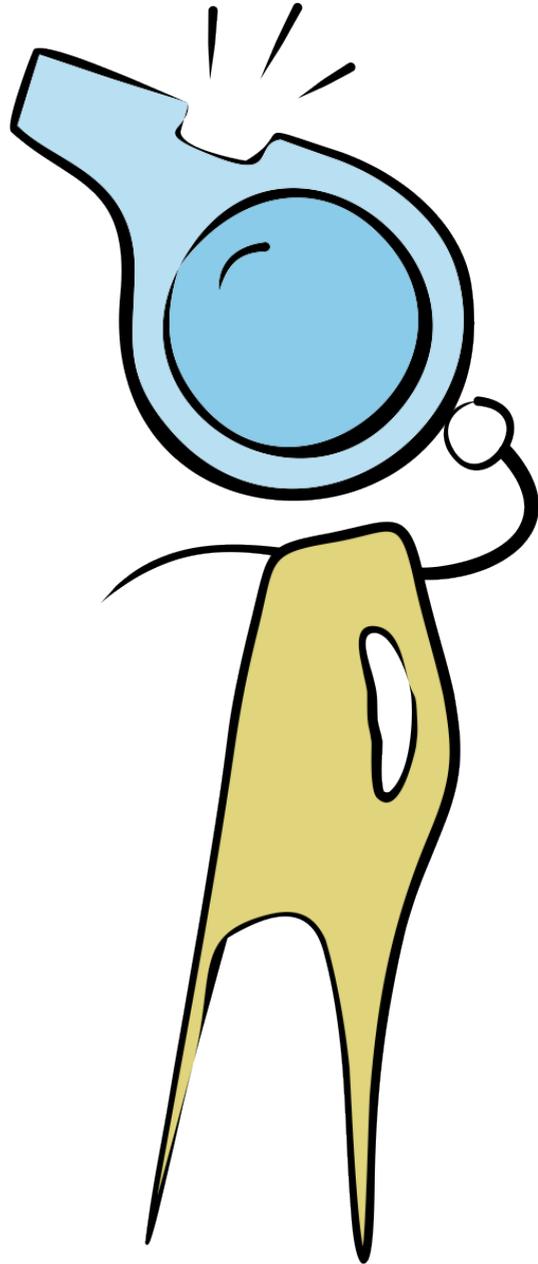
Todas las oficinas en el extranjero establecen mecanismos de denuncia adaptados al contexto, los dan a conocer y ofrecen información in situ acerca de las medidas adecuadas con las que puede apoyarse al personal empleado de la hbs y demás personal relacionado.

- Toda persona que albergue la sospecha o el temor de que está sucediendo un caso de acoso sexual, explotación sexual o abuso sexual debe prescindir de investigar por su cuenta las acusaciones o la sospecha de conducta ilícita.
- Toda notificación debe realizarse de buena fe.
- Se prohíbe cualquier tipo de represalia o intimidación de las personas de-

nunciantes, de las personas reclamantes o de aquellas que puedan dar testimonio de los actos, así como de la persona afectada/superviviente.

- Toda persona involucrada en una denuncia debe hacer todo lo posible para mantener la confidencialidad (en el documento “Reglamento para el tratamiento adecuado de las quejas y las acusaciones” se encuentra información más detallada acerca de la confidencialidad y la obligación de denuncia).
- Todas las personas involucradas en el proceso de acusación, incluyendo, pero no de forma exclusiva, a las personas directamente afectadas/supervivientes, las personas que puedan dar testimonio de los actos y las personas inculpadas, tienen el derecho a ser tratadas con dignidad y respeto.

La no observancia de los principios arriba mencionados puede significar para todo el personal de la hbs la sanción mediante medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido. La hbs espera de sus organizaciones colaboradoras que estas realicen los pasos necesarios en caso de que se produzcan quejas y tomen las medidas necesarias en cuanto se haya probado el acoso sexual, la explotación sexual o el abuso sexual.



# Anexo 1. Definiciones

## 1.1 EXPLOTACIÓN SEXUAL<sup>4</sup>

Se define como “explotación sexual” todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza o de confianza desiguales con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de obtener un beneficio material, social o político de la explotación sexual de otra persona.

## 1.2 ABUSO SEXUAL<sup>5</sup>

La expresión “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.

## 1.3 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es todo comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado con un componente sexual o de género con la intención o el efecto de herir la dignidad de una persona, en especial cuando con el acoso se crea un entorno marcado por la intimidación, la hostilidad, la humillación, la mortificación y la ofensa.<sup>6</sup>

## 1.4 VIOLENCIA SEXUAL<sup>7</sup> / VIOLENCIA SEXUALIZADA

Como “violencia sexual” se entienden actos de carácter sexual contra una o varias personas o actos con los que se obliga a una o varias personas a realizar actos sexuales mediante violencia, amenaza de aplicar violencia o coacción. Las amenazas surgen efecto debido al miedo a convertirse en víctima de violencia, medidas coercitivas, detención, debido a la opresión psíquica o al abuso de poder o debido al aprovechamiento de un entorno marcado por condicionantes o la incapacidad de una o varias personas de denegar su consentimiento.

4 Estándar de las Naciones Unidas (ST/SGB/2003/13).

5 Estándar de las Naciones Unidas (ST/SGB/2003/13).

6 Ley alemana de igualdad de trato (AGG), § 3, inciso 4 en relación con § 2 inciso 1, numeral 1 a 4.

7 Corte Penal Internacional, figuras de delito, artículo 7 (1) crímenes de lesa humanidad (g) – violencia sexual.

Pertencen a las formas de violencia sexual la violación, el intento de violación, la prostitución forzada, la explotación sexual y el abuso sexual, el tráfico de personas con la finalidad de la explotación sexual, la pornografía infantil, la prostitución infantil, el matrimonio forzado, el embarazo forzado, la desnudez en público forzada, las pruebas de virginidad no consentidas, etc.

### 1.5 VIOLENCIA DE GÉNERO

El término “violencia de género” se utiliza para englobar todos los comportamientos dañinos que se cometen contra la voluntad de una persona y que se basan en las diferencias de género (atribuidas por la sociedad). Es una forma de discriminación mediante la que, debido a su género o su identidad de género, se imposibilita a ciertas personas

La democracia de género y una política de tolerancia cero respecto a cualquier forma de explotación sexual, abuso sexual, así como acoso sexual están profundamente arraigadas en las leyes a nivel normativo, programático y organizativo.



a hacer valer sus derechos humanos y sus libertades reconocidas en el derecho internacional (entre otros en convenios internacionales sobre los derechos humanos como la Convención de la Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW). A nivel mundial, las mujeres y las niñas se ven desproporcionadamente afectadas por la violencia de género. Por esta razón, el término suele utilizarse en la mayoría de los casos para evidenciar la especial propensión de las mujeres y las niñas a verse afectadas por la violencia debido a las desigualdades de género. Sin embargo, también los hombres y los niños, así como las personas homosexuales, transexuales e intersexuales son víctimas de la violencia de género. La explotación sexual y el abuso sexual son formas de violencia de género. Asimismo, la violencia sexual/sexualizada puede ser una forma de violencia de género.

## **1.6 PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL, EL ABUSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL**

El acrónimo PSEA (*Protection from Sexual Exploitation and Abuse*) es usado mayoritariamente por las Naciones Unidas y las organizaciones no gubernamentales para referirse a medidas con las que las personas que necesitan protección deben ser protegidas de la explotación sexual y el abuso sexual a cargo del personal propio y del personal vinculado a las organizaciones.

La hbs también incluye el acoso sexual en su directriz y utiliza por ello el acrónimo PSEAH (*Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Harassment*).

## **1.7 SAFEGUARDING/MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

“Safeguarding”<sup>8</sup> es un término que se utiliza principalmente en Gran Bretaña e Irlanda para hacer referencia a las medidas que se toman para la protección de la salud, del bienestar y de los derechos humanos del individuo. Entre ellas se encuentra también la responsabilidad de

8 Ver *Safeguarding people*. Care Quality Commission. 18 de junio de 2014, <https://www.cqc.org.uk/what-we-do/how-we-do-our-job/safeguarding-people>. Ver también VENRO, *Schutz vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe – Handreichung*, 2019, pág. 5.

las organizaciones de asegurarse de que su personal, sus acciones y sus programas no afecten ni a menores ni a personas adultas susceptibles de protección, ni tampoco las exponga al riesgo de sufrir daños o abuso.<sup>9</sup> Este concepto engloba también la PSEA, así como la protección de menores. En general, sin embargo, no se aplica en relación con el acoso sexual a cargo del personal.<sup>10</sup>

### **1.8 PERSONAL EMPLEADO DE LA FUNDACIÓN HEINRICH BÖLL Y DEMÁS PERSONAL RELACIONADO**

La expresión “personal empleado de la hbs y demás personal relacionado” es válida para todo el personal empleado en la fundación y el personal enviado por la fundación al extranjero. También incluye al personal en prácticas, al personal becario, así como a las colaboradoras y los colaboradores de la Fundación Heinrich Böll y de las oficinas de la Fundación Heinrich Böll en el extranjero, incluyendo el personal local que trabaje en las oficinas en el extranjero. Asimismo, la expresión también es válida para asesoras y asesores locales e internacionales, organizaciones no pertenecientes a la fundación y su personal, así como personas individuales que colaboren con la fundación o sean beneficiarias de ayudas y subsidios individuales.

### **1.9 PERSONA AFECTADA**

Una persona que posiblemente se haya visto afectada por acoso, explotación o abuso sexual.

### **1.10 PERSONA RECLAMANTE**

La persona que presente una queja o reclamación (esta puede ser la persona directamente afectada, aunque no forzosamente debe serlo).

### **1.11 PERSONA INCRIMINADA**

La persona de la que se sospecha haber contravenido la directriz y contra la que se ha presentado una acusación o queja.

9 Ver también CHS Alliance, [https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA\\_Info\\_final.pdf](https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA_Info_final.pdf).

10 CHS Alliance, *PSEA Implementation Quick Reference Handbook*, 2017.

### 1.13 RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto se ha investigado una acusación y se ha redactado el informe de la investigación, las recomendaciones resultantes del mismo se denominan el “resultado de la investigación”.

### 1.14 WHISTLEBLOWERS<sup>11</sup>/DENUNCIANTES

El término inglés *whistleblower* o “denunciante” define a una persona que presenta una queja y denuncia un acontecimiento sin estar directamente afectado y que pertenece al personal de la Fundación Heinrich Böll o al personal vinculado a la misma. En las Naciones Unidas, los empleados y empleadas, el personal en prácticas y el personal voluntario de las Naciones Unidas que denuncian un comportamiento inadecuado, incluyendo la explotación sexual o el abuso sexual, pueden tener el derecho a ser protegidos bajo determinadas circunstancias, de acuerdo con el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas para la protección contra las represalias.<sup>12</sup> Unas directrices redactadas por una organización en relación con los denunciantes pueden infundir ánimo a los empleados y empleadas a comunicar sus sospechas relacionadas con el comportamiento de un compañero o compañera de trabajo, en caso que se les ofrezca protección ante las posibles represalias que puedan sufrir como consecuencia de haber realizado una denuncia<sup>13</sup> y si se les aclaran la reglamentación y el procedimiento de presentación de denuncias, así como la forma en que se tratan estos casos. Para más información, consultar la guía *Whistleblowing Guideline* del organismo Malteser International.<sup>14</sup>

- 11 Con base en la definición de *whistleblower* en el glosario de las Naciones Unidas respecto a la explotación sexual y el abuso sexual; ver *United Nations, Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*, 2<sup>a</sup> ed., 2017.
- 12 De acuerdo con el Boletín del Secretario general de las Naciones Unidas S/ SGB/2005/21.
- 13 UN, Statement of Commitment on Eliminating Sexual Exploitation and Abuse by UN and Non-UN Personnel (2006, actualizado en 2011) inciso 5, “Hacer todo lo que esté en nuestras manos para proteger de cualquier tipo de represalias a todas aquellas personas que hayan presentado acusaciones relacionadas con la explotación sexual y el abuso sexual a cargo de nuestro propio personal”.
- 14 Malteser International, *Whistleblowing Guidelines*, 2016.

