



## Código global de conducta y ética de CHAI

### Anexo 3: Política de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PSEAH)

---

Clinton Health Access Initiative, Inc. (“CHAI”) no tolera la explotación, el abuso ni el hostigamiento sexuales. CHAI se une a la comunidad internacional sin fines de lucro para apoyar firmemente los principios básicos relativos a la prevención de la explotación y los abusos sexuales, establecidos en 2003 por el boletín de Medidas especiales del Secretario General de las Naciones Unidas. Creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual.

Esta política es aplicable a todo el personal de CHAI, en todo momento, con respecto a sus interacciones con los beneficiarios y el público. (El Código global de conducta y ética de CHAI cubre la conducta sexual inapropiada hacia el personal de CHAI, o hacia el personal de las organizaciones asociadas o de las agencias gubernamentales que colaboran con CHAI. Por favor, consulte la sección sobre Crear y mantener un lugar de trabajo respetuoso).

Todo el personal de CHAI debe:

- Comportarse éticamente, tratar a todas las personas con dignidad y respeto, y abstenerse de participar en cualquier acto de explotación, abuso o acoso sexual.
- Contribuir a crear un entorno donde todo el personal y los beneficiarios sean capaces de reconocer el comportamiento inaceptable y puedan dialogar sobre sus derechos e inquietudes. Los gerentes tienen la responsabilidad específica de mantener este entorno.
- Plantear inquietudes con prontitud, de conformidad con los procedimientos de denuncia aplicables, respecto a cualquier caso de sospecha de explotación, abuso o acoso sexual.
- Cooperar plenamente con cualquier investigación de CHAI, respetando la privacidad de todos los involucrados y con especial sensibilidad hacia la autonomía y el bienestar de las víctimas.

### Índice

- I. Responsabilidad y propósito
- II. Glosario
- III. Normas de conducta del personal
- IV. Implementación y seguimiento
- V. Informar sobre denuncias e inquietudes
- VI. Sin represalias
- VII. Investigaciones



## I. Responsabilidad y propósito

El trabajo de CHAI pone a su personal en contacto con diversos grupos de beneficiarios y otras personas, incluyendo menores y poblaciones vulnerables. El trabajo también sitúa a gran parte del personal en posiciones de confianza y poder relativo, especialmente cuando se trata de controlar recursos y su asignación.

El objetivo de esta política es crear un entorno seguro para los beneficiarios y los ciudadanos, así como proteger a los menores y a los adultos vulnerables de cualquier daño que pueda infringirse debido a la interacción con CHAI. También debe establecer procedimientos para abordar los incidentes de explotación, abuso y acoso sexuales, e informar al personal de sus responsabilidades contractuales y morales para salvaguardar a los menores y a los adultos vulnerables en todas las áreas de trabajo de CHAI.

Esta política es una extensión del Código global de conducta y ética de CHAI y ha sido adoptada por el equipo directivo y el consejo de administración de CHAI. El director general de Recursos Humanos de CHAI actúa como coordinador principal en cuanto a la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y es responsable de la implementación y el seguimiento de esta política, bajo la supervisión del director general de Operaciones de CHAI.

## II. Glosario

**Acusación:** denuncia formal relativa a una posible violación del Código global de conducta y ética de CHAI por parte de un miembro del personal.

**Beneficiario:** persona, que no sea otro miembro del personal de CHAI, que recibe asistencia de las actividades de CHAI y que, por lo tanto, se encuentra en una posición de cierto grado de confianza o dependencia de CHAI.

**Menor:** toda persona menor de 18 años de edad, independientemente de las definiciones locales del país sobre cuándo un niño llega a la edad adulta.

**Denunciante:** persona que presenta la denuncia, incluida la presunta víctima de la explotación, el abuso y el acoso sexuales u otra persona que tenga conocimiento de la irregularidad y presente la acusación.

**Prueba:** información recopilada durante la investigación que corrobora o contradice una acusación.

**Coordinador:** persona designada por CHAI para asumir responsabilidades específicas en relación con el PSEAH, incluida la recepción de denuncias de casos de explotación, abuso y acoso sexuales.

**Código global de conducta y ética:** conjunto de normas de comportamiento a las que todo el personal de CHAI está obligado a adherirse.



**Investigador:** persona asignada por el coordinador principal de CHAI o designada para investigar una denuncia en particular. El investigador puede ser un miembro del personal de CHAI debidamente formado o un investigador externo.

**Socio:** agencia u organización que desempeña un papel clave en el apoyo a la ejecución de un programa de CHAI, ejecuta una función de coordinación fundamental o lleva a cabo actividades en nombre de CHAI.

**Abuso sexual<sup>1</sup>:** toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

**Explotación sexual<sup>2</sup>:** 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 aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

**Hostigamiento sexual<sup>3</sup>:** toda insinuación sexual no deseada, solicitud de favores sexuales, conducta o gesto verbal o físico de carácter sexual, o cualquier otro comportamiento de carácter sexual, cuando, por ejemplo, tal conducta interfiere en el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo. El hostigamiento sexual puede efectuarse en persona o a distancia, incluyendo, pero sin limitación, por vía telefónica, correo electrónico o redes sociales. Aunque típicamente involucra un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un solo incidente. El hostigamiento sexual puede ocurrir entre personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Todos los géneros pueden ser víctimas o agresores.

**Conducta sexual inapropiada:** a los efectos de esta política, se refiere a actos de explotación, abuso o acoso sexual, según lo definido anteriormente.

**Personal/miembro del personal:** persona que trabaja a tiempo completo o parcial para CHAI o que representa a CHAI, independientemente de que reciba o no una compensación monetaria por dicho trabajo o representación. Esto incluye a los voluntarios y a las personas que se encuentran en comisión de servicio.

**Sujeto de la denuncia (SOC, por sus siglas en inglés):** persona que presunta o supuestamente ha explotado, abusado o acosado sexualmente a la víctima.

**Víctima:** persona que es, o ha sido, explotada, abusada o acosada sexualmente.

---

<sup>1</sup> Fuente: Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (ST/SGB/2003/13).

<sup>2</sup> Fuente: Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (ST/SGB/2003/13).

<sup>3</sup> Fuente: adaptado del boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (ST/SGB/2008/5).



**Testigo:** toda persona que tenga información que pueda ser relevante para la investigación, incluyendo la víctima, el denunciante, un miembro del personal de una agencia asociada, el sujeto de la denuncia u otro miembro del personal.

### III. Normas de conducta del personal

La explotación, el abuso y el hostigamiento sexuales constituyen actos de falta grave de conducta, y *cualquier violación de estas Normas puede ser motivo de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido inmediato*. Cualquier miembro del personal de CHAI que cometa actos de explotación, abuso u hostigamiento sexual también puede ser objeto de enjuiciamiento penal u otra acción judicial de conformidad con las leyes aplicables.

1. El personal de CHAI no participará en actos de explotación sexual ni se beneficiará a sabiendas de los actos de explotación sexual de otros. Por ejemplo, si un miembro del personal de CHAI se vale de su cargo o autoridad para solicitar favores sexuales a cambio de beneficios, esto constituye explotación sexual.
2. El personal de CHAI no cometerá actos de abuso sexual ni se beneficiará a sabiendas de los actos de abuso sexual de otras personas. Por ejemplo, si un miembro del personal de CHAI utiliza la fuerza o la coerción para realizar actos sexuales, esto constituye abuso sexual. Estos actos incluyen, pero sin limitación, besos o manoseos hasta la agresión sexual grave.
3. El personal de CHAI no cometerá actos de hostigamiento sexual. Por ejemplo, si un miembro del personal de CHAI hace insinuaciones verbales o físicas no deseadas, chistes sexuales o cargados de contenido sexual, o referencias escritas o habladas a conductas sexuales y/o rumores sobre la vida sexual de una persona, esto constituye hostigamiento sexual.
4. Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños (es decir, con 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.
5. Ofrecer o proporcionar dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de actividad sexual, u ofrecer u organizar la actividad sexual de otra persona como parte de dicho intercambio está estrictamente prohibido, incluso fuera del horario laboral. Esto incluye ofrecer o proporcionar asistencia a un beneficiario, si se utiliza como medio para coaccionar la actividad sexual.
6. CHAI rechaza enérgicamente toda actividad sexual entre el personal de CHAI y los beneficiarios que interactúan directamente en relación con la asistencia que reciben, cuando una dinámica de poder inherentemente desigual puede socavar la credibilidad y la integridad del trabajo de CHAI. Un miembro del personal puede consultar con un coordinador para obtener orientación sobre la idoneidad de una relación en particular. (Para evitar dudas, este párrafo no se aplica a las personas que trabajan para organizaciones asociadas u organismos



gubernamentales que reciben asistencia de las actividades de CHAI, excepto en la medida en que también reciban asistencia personal directa de CHAI. El Código global de conducta y ética de CHAI rige la conducta entre el personal de CHAI y dichas personas.)

7. Cuando un miembro del personal de CHAI desarrolla inquietudes o sospechas con respecto a la explotación, el abuso o el acoso sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea en CHAI o en otra organización, debe informar de dichas inquietudes a través de uno de los procedimientos de presentación de denuncias que se describen a continuación o en la sección *Respeto del Código y presentación de inquietudes* del Código global de conducta y ética de CHAI.
8. Los miembros del personal de CHAI están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Los gerentes de todos los niveles deben apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno y actuar de inmediato en respuesta a cualquier inquietud que se presente. Los gerentes de todos los niveles deben seguir los procedimientos para informar sobre las inquietudes que se les planteen.

Para conocer las normas de conducta relacionadas con las interacciones del personal de CHAI con otros miembros del personal de CHAI, y con las interacciones del personal de CHAI con los miembros del personal de las organizaciones asociadas y las agencias gubernamentales con las que trabaja CHAI, consulte el Código global de conducta y ética de CHAI.

#### **IV. Implementación y seguimiento**

Todas las acusaciones de mala conducta o comportamiento inapropiado se investigarán de manera justa y de acuerdo con las políticas y procesos de CHAI. CHAI hará todo lo posible para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales, así como para proteger a las víctimas cuando se planteen inquietudes. Para cumplir con este compromiso, CHAI ha tomado las medidas siguientes:

- Asignar la supervisión de los esfuerzos, políticas y protocolos de la PSEAH al director general de Operaciones a fin de supervisar la eficacia, informar sobre los avances y mejorar los esfuerzos para prevenir y responder a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
- Asignar al director general de Recursos Humanos como coordinador principal de CHAI para las actividades relacionadas con la PSEAH y otros coordinadores, con la responsabilidad de asignar coordinadores e investigadores, gestionar las investigaciones e informar al director general de Operaciones, al equipo directivo (SLT, por sus siglas en inglés) y al consejo, según proceda.
- En cumplimiento de las leyes aplicables y en la medida de las capacidades de CHAI, evitar que los responsables de explotación, abuso y acoso sexuales sean contratados o recontratados por CHAI. Esto puede incluir la verificación de antecedentes y antecedentes penales.
- Investigar las acusaciones de explotación, abuso y acoso sexuales que afecten al personal de CHAI de manera oportuna y profesional, y garantizar el debido proceso en la medida de las posibilidades de CHAI. Los investigadores actuarán con imparcialidad, respetando los derechos y la dignidad de los denunciantes, las víctimas y los sujetos de las denuncias. Esto



incluye el uso de prácticas apropiadas de entrevista con los denunciantes y los testigos, en particular con los menores, y la contratación de investigadores profesionales o la obtención de conocimientos especializados en materia de investigación, según proceda. CHAI actuará sobre la base de los resultados de las investigaciones y se asegurará de que las lecciones aprendidas se utilicen para mejorar la política y la práctica, según corresponda.

- Proporcionar formación coherente sobre temas relacionados con la PSEAH a todo el personal de CHAI.
- Incluir información sobre la política PSEAH en acuerdos de asociación, subvención o subreceptor y requerir la inmediata notificación a CHAI de cualquier comportamiento que se crea que infringe esta política.
- Revisar y actualizar regularmente esta política.
- Contar con recursos para proporcionar asistencia de emergencia y apoyo psicológico, según corresponda y sea factible, a las víctimas y otras personas afectadas por la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

## V. Informar sobre denuncias e inquietudes

Todas las inquietudes con respecto a una conducta sexual inapropiada real o posible, o con respecto a violaciones de esta política deben ser informadas inmediatamente. CHAI responderá a cualquier denuncia o sospecha de explotación, abuso o acoso sexual, aunque sea a nivel de rumor. No es necesario tener pruebas que apoyen una inquietud para poder hacer un informe. Si una persona se siente incómoda con algo visto u oído que pueda indicar un incumplimiento de la política, es motivo suficiente para presentar una denuncia.

Los denunciantes deben sentirse seguros de informar, de que se les escucha y de que se toman medidas. CHAI se compromete a alentar y permitir que todo el personal y los beneficiarios presenten y planteen formalmente cualquier inquietud que tengan tan pronto como sea posible, para permitir que las inquietudes sean tratadas de manera oportuna. El personal y los beneficiarios deben sentirse confiados y cómodos en el momento de presentar cualquier acusación, incluidos el abuso, la explotación y el hostigamiento sexuales – ya sea histórica o actual.

Por lo tanto, CHAI tratará todas las inquietudes con seriedad y sensibilidad. El personal puede denunciar un problema de forma anónima si no desea hacerlo personalmente.

Las denuncias e inquietudes se pueden presentar de cualquiera de las siguientes maneras:

- **El personal de CHAI puede ponerse en contacto con su supervisor.**
- **Póngase en contacto con el coordinador principal de CHAI u otro coordinador principal de CHAI designado.**
- **Comuníquese con la línea de asistencia telefónica de CHAI.** La línea de asistencia

### **Línea de asistencia de CHAI**

[chai@integritycounts.ca](mailto:chai@integritycounts.ca)

+1-866-921-6714 (llamada gratuita en EE. UU.)

+1-604-922-5953 (internacional)

[www.integritycounts.ca](http://www.integritycounts.ca)



telefónica es un servicio de terceros que permite a las personas denunciar (anónimamente o con su nombre) posibles casos de mala conducta. Los informes anónimos se tomarán tan en serio como los informes en los que las personas se identifican a sí mismas.

Todo miembro del personal de CHAI tiene la responsabilidad de denunciar los presuntos casos de explotación, abuso o acoso sexual por parte de miembros del personal de CHAI o de organizaciones asociadas.

Cualquier persona que deliberadamente presente un informe malintencionado (por ejemplo, presente una denuncia falsa) estará sujeta a medidas disciplinarias, en la medida en que lo permita la ley aplicable.

## **VI. Sin represalias**

CHAI no tolerará ninguna forma de acoso, represalia, victimización o consecuencias adversas en el trabajo contra ningún miembro del personal de CHAI que exprese sus inquietudes o presente una denuncia de buena fe en virtud de esta política, el Código global de conducta y ética, o de cualquier otra forma. Las inquietudes pueden ser planteadas de buena fe, incluso si son erróneas. Cualquier miembro del personal de CHAI que acose, tome represalias, victimice o tome medidas adversas contra alguien que haya planteado una inquietud de buena fe estará sujeto a medidas disciplinarias, en la medida en que lo permita la ley aplicable, hasta e incluso el despido.

## **VII. Investigaciones**

Se hará todo lo posible para proteger la privacidad de todos los denunciantes, informadores y sujetos de denuncia. Aunque CHAI no puede garantizar la confidencialidad total, la información relativa a denuncias e investigaciones se limitará a las personas que necesiten conocer dicha información. Cuando el sujeto de una denuncia sea un responsable, un coordinador o un miembro del personal de RR. HH. de CHAI, el coordinador que reciba la denuncia deberá seguir los procedimientos para evitar la participación en un caso de aquellos que puedan tener un conflicto de intereses.

Durante y después de una investigación, toda persona que tenga conocimiento de un informe o denuncia debe respetar el carácter delicado del asunto y la necesidad de proteger la identidad, la privacidad y la reputación del presunto sujeto de la denuncia, el denunciante, el informante, la presunta víctima y cualquier testigo. Las personas que no cooperen con una investigación o que infrinjan las normas de confidencialidad serán objeto de medidas disciplinarias, en la medida en que lo permita la ley aplicable.

Los coordinadores e investigadores de CHAI tomarán todas las medidas razonables para proteger al denunciante, a la presunta víctima, al presunto sujeto de la denuncia, al informador y a todos los testigos de represalias, y para mantener su seguridad a lo largo de los procedimientos de investigación.