



POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PSEA)

Septiembre 2020

ÍNDICE

PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN EN CUANTO A PSEA	4
DECLARACIÓN POLÍTICA PSEA	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
DEFINICIONES	5
PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN EN CUANTO A PSEA	6
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	7

PROCEDIMIENTOS Y RESPUESTAS	8
PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN	8
INVESTIGACIÓN	9
CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS	10
PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS	10
RECLUTAMIENTO SEGURO	11
CAPACITACIÓN	11
ASOCIADOS Y CONTRATISTAS	11
PROGRAMACIÓN SEGURA	12
REVISIÓN DE LA POLÍTICA	12

ANEXOS

Ejemplos de conducta o comportamiento que constituyen acoso o acoso sexual	
Declaración de adhesión a la política PSEA de ACRA para los socios	
Declaración de adhesión a la Política PSEA y la Política de Salvaguardia y Protección de la infancia de ACRA para el personal	
Informe de incidentes para la notificación de denuncias de SEA (sexual exploitation and abuse)	
Informe sobre las investigaciones y medidas adoptadas en relación con el incidente de SEA	
Informe anual de reclamos SEA	
Términos de referencia del punto focal PSEA en el país	
Términos de referencia del punto focal PSEA HQ	
Términos de Referencia del Comité Directivo PSEA	
Resumen de la Política de Prevención del Abuso y Explotación sexual (PSEA) de ACRA	

BIBLIOGRAFIA

UNFPA Prohibition of Harassment, Sexual Harassment, Abuse of Authority and Discrimination, December 2018

UNICEF Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): A Practical Guide and Toolkit for UNICEF and Partners, April 2020 https://www.unicef.org/about/partnerships/index_81428.html

United Nations Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, July 2017

(https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf)

United Nations UN System Model Policy on Sexual Harassment, December 2018

(https://unsceb.org/sites/default/files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf)

World Food Program Protection from Harassment, Sexual Harassment, Abuse of authority and Discrimination, March 2018 (https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000073615/download/?_ga=2.226483164.795415947.1599734524-680786357.1599734524)

INTERSOS Protection from Sexual Exploitation and Abuse Policy, September 2017 (https://www.intersos.org/wp-content/uploads/2018/08/Sexual-Exploitation_English_Final_Online.pdf)

Oxfam One Oxfam Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA), Last updated on December 2018, Review date on June 2019 (https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/one_oxfam_psea_policy_en.pdf)

Save the Children Save the Children's Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) policy, August 2019 (https://www.savethechildren.net/sites/www.savethechildren.net/files/SCI_HR_POL_PSEA%20External%20policy_EN.docx.pdf)

Inter-Agency Standing Committee (IASC) - Preventing Transgressors Moving Through The Humanitarian System (2018) (https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session_1-psea-sha-preventing_transgressors_moving_through_the_sector-31_may_2018-principals_meeting.pdf)

Inter-Agency Standing Committee (IASC) - Learning Package on Protection from Sexual Misconduct for UN partner organizations

(<https://interagencystandingcommittee.org/iasc-learning-package-protection-sexual-misconduct-un-partner-organizations>)

AGRADECIMIENTOS

Planificación, coordinación y redacción del texto: Elena Scanferla

Contribuciones de: Silvia Ciacci, Sara Marazzini, Silvia Fregoso, Emanuela Bandettini, Laura Fornara, Karen Enríquez, Elina Haincaud

Traducciones: Karen Enríquez (español), Elina Haincaud (francés), Laura Fornara (inglés e italiano)

Diseño gráfico y composición: Laura Fornara

Fotos: Nadine Shaabana (Unsplash.com)



PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN EN CUANTO A PSEA

DECLARACIÓN POLÍTICA PSEA

ACRA se compromete a proporcionar un entorno seguro a todas las personas, las cuales tienen derecho a vivir sus vidas libres de toda forma de discriminación, violencia sexual y abuso en el lugar de trabajo. Los empleados, voluntarios, pasantes, proveedores y socios de ACRA también tienen la responsabilidad correspondiente de promover activamente dicho entorno.

ACRA tiene una política de tolerancia cero hacia el acoso sexual, la explotación y el abuso en el lugar de trabajo. Todas las denuncias de acoso sexual se tomarán en serio y se tratarán con respeto y confidencialidad. Nadie será victimizado por hacer tal denuncia. Todas las denuncias de acoso sexual serán investigadas rápidamente. Cualquier persona a la cual se descubra que haya acosado, acosado sexualmente a otra persona enfrentará a medidas disciplinarias, incluso el despido.

ACRA se compromete a apoyar a los supervivientes, mejorando la capacidad de salvaguarda, denuncia, investigación, respuesta y prevención del acoso sexual, explotación y abuso sexual.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política se aplica a todas las personas que trabajan para ACRA o en su nombre, incluyendo todo el personal de ACRA de todos los niveles presentes en la sede principal de ACRA o en las diferentes sedes de ACRA en el mundo, a los miembros de la junta directiva, voluntarios, pasantes. También se aplica a los contratistas, consultores externos, jornaleros, proveedores individuales y corporativos, contratistas y su personal asociado. Se aplica a las entidades y sus empleados que han establecido una asociación con ACRA, incluyendo los patrocinadores y testimonials de las campañas de ACRA.

Se aplica durante o fuera del horario de trabajo, todos los días del año. Salvo en los países donde la siguiente política infrinja la legislación local, en estos casos, la legislación local debe ser seguida con la orientación del Punto Focal de PSEA presente en el país. La política ACRA se aplicará en caso de que sea más estricta que la legislación local.

La política se revisará periódicamente (si es posible, cada 24 meses), teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la aplicación de la política y del seguimiento permanente, de los cambios en la organización y sus políticas complementarias.

DEFINICIONES

Personal de ACRA y personal conexo (también denominado "empleado de ACRA"): toda persona empleada por ACRA ya sea en la sede o en las oficinas de los países donde ACRA opera, incluidos los funcionarios internacionales del cuadro orgánico, los funcionarios de contratación local, el personal contratado a corto plazo, los voluntarios y los pasantes. La aplicación de esta política, también incluye a cualquier otra persona que trabaje con ACRA o que visite el lugar de trabajo, tales como los trabajadores contratados, el personal de los proveedores de ACRA y los socios cooperantes, proveedores, etc.

Presunto Autor: la persona contra la cual se formulen acusaciones de conducta abusiva.

Víctima/persona afectada: la persona o personas en el lugar de trabajo o relacionadas con el trabajo, contra las que presuntamente se ha producido la conducta de abuso.

Denunciante: la persona que informa (o "presenta una denuncia") sobre SEA. Esta podría ser la víctima/persona afectada u otra persona que se da cuenta de la infracción.

Abuso sexual: intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual o sexualizada, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas, agresión sexual o violación. También puede incluir la intrusión no física real o amenazada (exposición no deseada y/o no invitada a pornografía, textos, imágenes, etc., el intercambio de imágenes, textos, etc., la demanda de fotografías sexualizadas, etc.).

Explotación sexual: todo abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, los beneficios económicos, sociales o políticos derivados de la actividad sexual y explotación del otro. La explotación sexual es un término amplio que incluye varios actos como el sexo transaccional, la solicitud de sexo transaccional y relación de explotación.

Acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual que haga que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Incluye situaciones en las que se pide a una persona que realice una actividad sexual como condición del empleo de esa persona, así como situaciones que crean un entorno hostil, intimidante o humillante para el receptor.

Lugar de trabajo: incluye cualquier instalación de ACRA y cualquier lugar donde el personal de ACRA y personal asociado esté presente durante sus funciones oficiales.

Política de tolerancia cero: La política de ACRA establece que el acoso y el abuso sexual por parte del personal de ACRA y el personal conexo están prohibidos y que se responderá plenamente a cada preocupación y se adoptarán medidas inmediatas.

SEA: Explotación y abuso sexuales, para una mejor comprensión se utilizará el acrónimo de su definición en inglés "sexual exploitation and abuse".

PSEA: protección contra la explotación y el abuso sexual.

Punto focal de PSEA: la persona designada para recibir denuncias e informes sobre presuntos actos de SEA en los que estén involucrados funcionarios y personal de ACRA.

HQ: Cuartel General, para una mejor comprensión se utilizará el acrónimo de su definición en inglés "Headquarter"

HR: Recursos Humanos.

La mera expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o expresiones similares con respecto a la ejecución del trabajo, la conducta o cuestiones conexas dentro de una relación de supervisión no se considerará normalmente acoso, discriminación o abuso de autoridad en el sentido de esta política.

PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN EN CUANTO A PSEA

ACRA se compromete a promover un entorno laboral libre de acoso sexual en el que todas las personas sean tratadas con respeto, a través de los siguientes principios y medios:

- **La explotación y el abuso sexual** por parte del personal de ACRA y el personal conexo constituyen faltas graves de conducta y, por lo tanto, son motivo de rescisión del contrato/acuerdo. El acoso sexual por parte del personal de ACRA y el personal asociado es motivo para la adopción de medidas disciplinarias que incluyen el despido.
- **La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida** independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia equivocada en la edad del niño no es una defensa.
- **El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador por parte del personal de ACRA y el personal asociado, está prohibido en todo momento.** Esto incluye la compra de sexo o el intercambio de asistencia que se debe a los participantes en el programa.
- **Quedan prohibidas las relaciones sexuales entre el personal de ACRA, personal asociado y los beneficiarios.** Considerando los contextos en los que opera ACRA, tales relaciones pueden basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales y pueden socavar la credibilidad y la integridad de la labor de ayuda humanitaria y desarrollo humano que ACRA promueve. El personal de ACRA y personal asociado debe declarar cualquier relación existente previamente con los beneficiarios a sus gerentes de línea o a la oficina de Recursos Humanos de ACRA HQ.



SENSIBILIZACIÓN

Garantizar que todo el personal ACRA sea consciente del alto nivel de comportamiento que se espera de ellos para proteger a los adultos de cualquier forma de abuso y explotación sexual en su vida privada y laboral.



PREVENCIÓN

Garantizar, mediante la sensibilización y las buenas prácticas, que el personal ACRA minimice los riesgos de cualquier forma de explotación y abusos sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a ello en modo alguno, la realización de investigaciones pertinentes y la verificación de los antecedentes del personal como parte de su proceso de contratación.



PRESENTACIÓN DE INFORMES

Velar por que todo el personal ACRA tengan claras las medidas que deben adoptar cuando surjan sospechas o preocupaciones en relación con denuncias de explotación o abusos sexuales.



RESPUESTA

Velar para que se adopten medidas inmediatas para identificar y atender las denuncias de explotación y abusos sexuales y garantizar la seguridad y el bienestar de las personas que son objeto de explotación o abuso sexual. ACRA se compromete a responder lo más pronto posible, posiblemente en las primeras 24 horas sucesivas a la denuncia.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Personal de ACRA y personal asociado: toda persona que trabaje en nombre de ACRA está obligada a actuar de forma rápida e inmediata e informar a un contacto pertinente de ACRA acerca de las sospechas o el conocimiento de una preocupación o incidente de salvaguardia. La falta de notificación se considerará grave y puede dar lugar a la rescisión de cualquier acuerdo con ACRA. No hay obligación de que una persona denuncie cualquier incidente que le haya ocurrido.

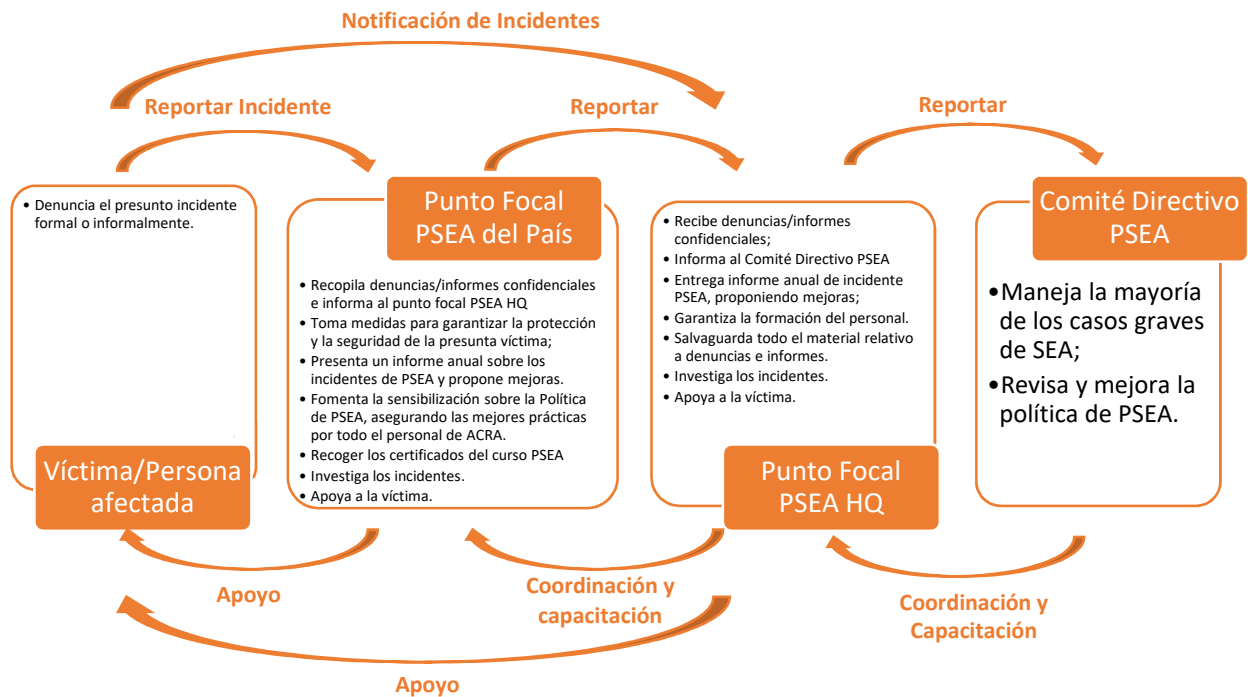
Miembros de la Junta y Director General: son los responsables de esta política y de su aplicación.

Punto focal de PSEA: proporciona apoyo para prevenir y responder a los incidentes de SEA, sensibiliza y promueve las mejores prácticas, recibe cualquier tipo de inquietud, apoya a las víctimas y denuncia las preocupaciones de manera confidencial. Se designará un punto focal de PSEA para cada oficina en los países en los cuales ACRA opera. (Punto Focal PSEA del país)

El Punto Focal PSA HQ: coordina la labor del Comité Directivo de Políticas y dirige la elaboración de materiales de capacitación y sensibilización sobre el contenido de la política y las normas de conducta conexas, en coordinación con los puntos focales PSEA de las diferentes sedes de ACRA. El punto focal PSEA HQ será la persona designada para recibir quejas e informes sobre supuestos incidentes de SEA.

Asesores externos de PSEA: prestan apoyo a los puntos focales de PSEA, al personal y se programan para prevenir y responder a los incidentes del SEA, crear conciencia, realizar actividades de capacitación y promover las mejores prácticas, así como recibir preocupaciones, y remitir a personas a servicios especializados; y las investigaciones de apoyo.

Comité Directivo PSEA: se establecerá para supervisar e informar periódicamente a la Junta Directiva de ACRA en cuanto a los progresos realizados en la aplicación y cumplimiento de la Política del PSEA. El Comité Directivo PSEA estará integrado por el Director General de ACRA, el Presidente, el Punto focal PSEA HQ y un miembro de la Junta Directiva. El Comité Directivo PSEA se reunirá según las necesidades para prestar apoyo de supervisión y gestión a los presuntos incidentes SEA. Además, el Comité Directivo se encargará de revisar periódicamente la Política de PSEA.





PROCEDIMIENTOS Y RESPUESTAS

PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN

El personal de ACRA y el personal conexo tienen la responsabilidad de denunciar cualquier sospecha o preocupación de SEA. Cualquier persona puede plantear una preocupación/queja a ACRA sobre un incidente que ha experimentado, presenciado o escuchado acerca de un miembro del personal o socio de ACRA (proveedores, socios, contratistas, etc.) sin temor a represalias. El personal de ACRA y el personal conexo no deben investigar por sí mismos las denuncias o sospechas.

Cualquier persona (incluidos los beneficiarios de los programas de ACRA) puede plantear una preocupación o presentar una queja a ACRA sobre algo que han experimentado o presenciado sin temor a represalias. La denuncia puede hacerse verbalmente o por escrito al punto focal de PSEA del país o al Punto Focal HQ al o al correo electrónico dedicado [psea@acra.it]. El personal también puede optar por plantear inquietudes con su gerente de línea o al Director General de ACRA. Las denuncias pueden ser formales o informales.

Denuncias Formales

Las quejas formales de un posible SEA pueden ser efectuadas por personas que se consideren afectadas o por otra persona que tenga conocimiento de la infracción. Las denuncias formales pueden ser anónimas y no están sujetas a plazos.

Una queja formal de SEA debe describir el incidente(s) de posible SEA. La queja formal deberá incluir tantos detalles como sea posible. Por ejemplo, la denuncia podría incluir la siguiente información:

- Nombre del presunto autor de PSEA
- Nombre de la presunta persona afectada (si el informe es realizado por un tercero).
- Fecha(s) y ubicación(s) del incidente(s)
- Descripción del incidente(s)
- Nombres de los testigos, si los hubiere
- Cualquier otra información pertinente, incluidas pruebas documentales, si se dispone de ella.
- Fecha de presentación del informe y nombre de la persona que lo presenta, a menos que el informe sea anónimo.

- Si la persona que realiza el informe opta por informar de forma anónima, deberá proporcionar información suficiente sobre la base de las alegaciones, además de suficientes detalles o fundamentos fácticos que permitan llevar la cabo la investigación de manera responsable. De lo contrario no se podrá realizar un seguimiento del asunto.

Denuncias informales y mediación

Una presunta persona afectada puede querer tratar la situación de una posible SEA de manera informal. En este caso, la persona afectada puede pedir asistencia a un mediador para obtener una resolución informal. Con el consentimiento de la persona afectada, el mediador puede reunirse oficiosamente con el presunto autor de PSEA para proporcionar información sobre la situación y examinar la forma de resolverla. Un intento infructuoso de resolver el asunto de manera oficiosa no impide que se pueda realizar una denuncia oficial.

INVESTIGACIÓN

Todas las preocupaciones o denuncias siempre se tomarán en serio, se investigarán y se actuará en conformidad con los principios de salvaguardia de ACRA que se enumeran a continuación.

Gestión sólida y responsable de los casos: todas las denuncias de SEA, y su seguimiento, se documentarán en una base de datos segura y confidencial para garantizar la rendición de cuentas.

Investigaciones: ACRA llevará a cabo investigaciones independientes, seguras y discretas, a través de los Puntos Focales PSEA, reconociendo los derechos y el deber de atención a todas las personas involucradas, incluidos el denunciante y/o sobreviviente, los testigos y el objeto de la denuncia. Es necesario observar los siguientes protocolos al entrevistar a presuntas víctimas/personas afectadas por SEA:

- Se informará a las víctimas del propósito de la entrevista y se deberá solicitar el consentimiento informado antes de la entrevista.
- Las entrevistas no se llevarán a cabo en ningún espacio donde pueda crear sospechas entre personas ajenas (incluyendo autoridades, miembros de la comunidad, etc.).
- Se hará todo lo posible para que las víctimas no se sientan expuestas o vulnerables durante la entrevista.
- Las técnicas y metodologías de entrevista deben ser apropiadas a la edad, el género y la cultura. En la medida de lo posible, el mismo entrevistador realizará entrevistas/debates de seguimiento.
- Se informará a las víctimas de todas las medidas posibles y necesarias, incluida la remisión a los servicios de asistencia y la posible investigación.
- Se adoptarán medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la protección de las víctimas, así como de los presuntos autores y denunciantes, si son diferentes de las víctimas. Cuando exista un conflicto de intereses entre la víctima y otra parte implicada, los deseos de la víctima deben ser la consideración principal en caso de manipulación, en particular cuando exista un riesgo de daños físicos y/o emocionales adicionales.
- Cualquier declaración intencionalmente falsa, maliciosa o vejatoria, tergiversación o acusación contra otro personal de ACRA o un tercero también se considerará falta grave.

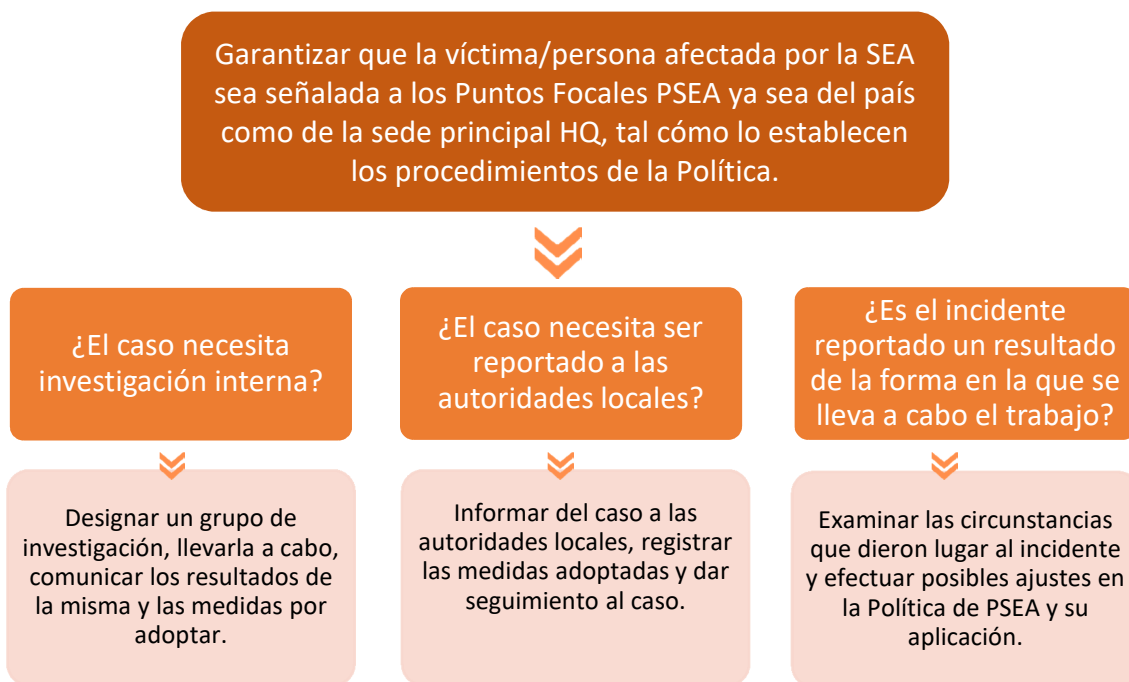
Toma de decisiones responsable: ACRA tomará medidas rápidas y apropiadas contra los empleados de ACRA y el personal relacionado que se encuentre comprometido con SEA. Esto puede incluir la adopción de medidas administrativas o disciplinarias y/o la remisión a las autoridades locales competentes, si procede y con seguridad. Si es necesario, el proceso de toma de decisiones estará sujeto al escrutinio de asesores externos de PSEA.

El punto focal del PSEA en el país será responsable del seguimiento del caso junto con el equipo especializado (interno o externo) si es necesario, registrará las medidas adoptadas y el apoyo prestado, siempre en coordinación con el punto focal de salvaguardia de la sede. Todas las estrategias de respuesta deben elaborarse de manera que se equilibre el respeto de las garantías procesales con un enfoque

centrado en las víctimas en el que los deseos, la seguridad y el bienestar de las víctimas sigan siendo una prioridad en todos los asuntos y procedimientos

Apoyo a sobrevivientes: ACRA se compromete a referir a los sobrevivientes hacia servicios de apoyo competentes según sea apropiado y disponible y de acuerdo con los deseos y las necesidades del sobreviviente. El apoyo puede incluir apoyo psicosocial especializado, como asesoramiento, asistencia médica y asesoramiento jurídico.

En el gráfico que figura a continuación se resumen las medidas que deben adoptarse cuando se informa oficial u oficiosamente de cualquier denuncia de SEA.



CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

La confidencialidad de la información es extremadamente importante cuando se trabaja con víctimas e incidentes de SEA, y debe tratarse con el máximo cuidado. Se hará todo lo posible por mantener la confidencialidad durante todo el proceso de denuncia. El personal que participe en el proceso de reclamaciones será consciente de la importancia de mantener la confidencialidad y se le podrá pedir que firme un acuerdo de confidencialidad. Cualquier violación de los protocolos de protección y uso compartido de datos podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

ACRA puede revelar información sobre incidentes, según lo requerido por las leyes nacionales, para denunciar casos penales.

Todos los materiales sobre denuncias e informes sobre presuntos actos de SEA se manejarán con estricta confidencialidad para proteger los derechos de todos los involucrados, además se mantendrán salvaguardados por el Punto Focal PSEA HQ.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

Cualquier forma de represalia contra los denunciantes, víctimas u otros testigos puede implicar acciones disciplinarias, incluso la terminación de la colaboración/ contrato.

RECLUTAMIENTO SEGURO

En cumplimiento de las leyes aplicables, ACRA se compromete a evitar que los perpetradores de SEA sean (re)contratados o (re)desplegados. ACRA asegurará procesos sólidos de reclutamiento para todo el personal, incluyendo empleados, voluntarios, consultores y otros representantes. Como parte de esto, todos los formularios de solicitud, entrevistas y referencias deben abordar los requisitos y actitudes de protección e igualdad.

Todas las vacantes publicadas indicarán que ACRA tiene una Política de PSEA y que por lo tanto espera que el candidato seleccionado cumpla y promueva.

ACRA llevará a cabo una diligente base de datos con el fin de ejecutar una "inspección clara" de los candidatos durante el proceso de contratación.

Todo el personal, voluntarios, pasantes y consultores deberán confirmar por escrito la recepción, comprensión y compromiso con la Política de PSEA y las normas de conducta relacionadas antes del inicio de su contrato.

ACRA se reserva el derecho de no contratar o emplear a un solicitante si en el proceso de contratación o verificación de antecedentes revela que el solicitante ha sido reportado previamente por un incidente SEA o no es adecuado para trabajar con los beneficiarios.

CAPACITACIÓN

El proceso de inducción de ACRA para todo el personal nuevo, voluntarios y pasantes incluye un curso obligatorio en línea (disponible en inglés, francés y español en el siguiente enlace (<https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380>) en el cual se explica lo que es SEA y el contenido de la Política de PSEA para garantizar que todo el personal de ACRA conozca los principios rectores de la Política de PSEA, las normas de comportamiento relacionadas, las implicaciones de incumplir estas normas y los procedimientos de notificación de incidentes. El curso incluye una prueba final y proporciona un certificado de finalización que tendrá que ser presentado al punto focal de PSEA.

Publicar el resumen de políticas del PSEA en los idiomas locales para su difusión en las comunidades destinatarias, con los asociados y otros interesados pertinentes. Carteles de los compromisos de política del PSEA y normas conexas de comportamiento también debe mostrarse en cada oficina de país y sede principal de ACRA.

ASOCIADOS Y CONTRATISTAS

La aceptación y el cumplimiento de la política de la PSEA y de las normas de conducta conexas deben ser una de las condiciones de todo acuerdo o contrato de asociación.

- ACRA asegurará que, al participar en acuerdos o contratos de asociación, estos acuerdos/contratos incorporen las cláusulas éticas de esta Política;
- ACRA se asegurará de que, al estipular contratos con empresas que trabajan en contacto directo con los beneficiarios, estos contratos incorporen las cláusulas éticas de la política PSEA de Acra o las de la empresa (si la misma contiene un estándar aceptable);
- Incluir un lenguaje adecuado que exija a dichas entidades y personas físicas, así como a sus empleados y voluntarios que se atengan a un código de conducta acorde con las normas de la presente Política;
- Declarar expresamente que tales entidades o personas, no hayan adoptado medidas preventivas contra la explotación, el abuso sexual y el acoso sexual, no hayan investigado ni denunciado los reportes efectuados por las presuntas víctimas, ni hayan adoptado medidas correctivas cuando se ha producido un incidente SEA, constituirá un motivo para que ACRA rescinda tales acuerdos.

Cuando ACRA recibe una queja sobre una organización/contratista socio, ACRA espera que el socio/contratista responda de manera segura, rápida y apropiada.

Cuando sea apropiado, ACRA trabajará con el socio/contratista para abordar la cuestión mediante una investigación independiente adecuada. Si el resultado es que se ha producido un abuso, el trabajo en curso con el socio/contratista no puede involucrar a la persona(s) en cuestión. ACRA se reserva el derecho de suspender o cancelar un acuerdo o contrato de asociación basado en la investigación de las acusaciones de SEA.

PROGRAMACIÓN SEGURA

Todas las intervenciones de ACRA deben diseñarse y aplicarse para reducir al mínimo los riesgos reales o potenciales que puedan dar lugar a la explotación y al abuso sexual por parte del personal de ACRA y el personal conexo en contra de los beneficiarios u otros miembros de la comunidad con los que entren en contacto o tengan repercusiones directa o indirectamente, especialmente mujeres y niños. ACRA se ha comprometido a garantizar la seguridad en los programas, mediante la identificación de factores de riesgo de vulnerabilidad a los casos de SEA que puedan estar relacionados con el contexto, con la especificidad de los propios programas y la adopción de todas las medidas de mitigación necesarias.

Será responsabilidad de los coordinadores en los países y a los funcionarios regionales de ACRA integrar las consideraciones de la SEA en el diseño de evaluación de las necesidades y las nuevas propuestas de proyectos, incluida la determinación de los riesgos específicos de la SEA y las medidas conexas de mitigación.

REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se revisará (se recomienda cada 24 meses) con un proceso iniciado por el Comité Directivo de PSEA. El proceso de revisión tendrá debidamente en cuenta todas las cuestiones, puntos críticos y mejores prácticas que surjan durante la aplicación de esta política. El Comité Director PSEA será responsable de la revisión y la aplicación de la política PSEA.

Política revisada en septiembre de 2020

Ejemplos de conducta o comportamiento que constituyen acoso o acoso sexual

Acoso puede ser verbal, no verbal y físico. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otra persona o personas o que crean un entorno laboral intimidante, hostil y/u ofensivo. El acoso no tiene que ser intencional o deliberado, sino que existe cuando es percibido como ofensivo por un individuo razonable.

Ejemplos de **acoso verbal**:

- abuso verbal, insultos y ofensas;
- Gritos y comportamiento agresivo;
- Usar a una persona como objeto constante de bromas;
- Apodosos despectivos u ofensivos;
- Insinuaciones, comentarios, bromas sugestivos u ofensivos, despectivos sobre el género o la orientación sexual de una persona;
- Comentarios no deseados y/o degradantes sobre vestimenta, apariencia o características físicas;
- Difamar la reputación de otra persona con chismes, rumores y ridiculización;
- Hacer comentarios críticos o condescendientes injustificados frente a otros o a espaldas de una persona; preguntas injustificadas, intrusivas o persistentes sobre el origen étnico o racial de una persona, incluida su cultura o religión;
- Notas, mensajes o llamadas constantes no deseados; notas, mensajes o llamadas que sean abusivos, amenazantes, insultantes, intentos de coaccionar, humillar o intimidar;
- dejar un mensaje abusivo, insultante o amenazante en los espacios de trabajo;
- Comentarios sugestivos sobre la ropa, el cuerpo, el peinado, la apariencia o cualquier aspecto de su persona o de sus posesiones personales.

Ejemplos de **acoso no verbal**:

- Exclusión social, aislamiento o falta de cooperación en el trabajo;
- Hostilidad demostrada a través de contactos o exclusiones hostiles;
- Uso repetido de gestos ofensivos;
- Exhibiciones de material ofensivo incluyendo carteles, fotografías, dibujos animados, grafiti, objetos o mensajes dejados en tabloneros de anuncios, escritorios o áreas comunes;
- Entrega constante de regalos o invitaciones no deseadas;
- Mirada repetida o expresiones faciales agresivas;
- Mantener o enviar salvapantallas inapropiados que puedan ofender a otros;
- Difundir rumores maliciosos;
- Usar el sistema de correo electrónico o mensajería instantánea para enviar imágenes abusivas, amenazantes o insultantes a, o sobre, otro empleado o empleados;

Algunos ejemplos de **acoso físico** son:

- Toques no deseados, no invitados o inapropiados, palmaditas, abrazos, u otro contacto físico (p.ej. masajear a una persona sin invitación o deliberadamente frotarse contra ella);
- Golpear, golpear, empujar, abofetear, hacerlo tropezar de propósito, patear, morder a otra persona.
- Lanzar un objeto a otra persona, o atacar a una persona con un objeto.

Acoso Sexual

Mientras que el acoso sexual típicamente involucra un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un solo incidente. Las personas de cualquier género pueden ser afectadas.

Algunos ejemplos de **acoso sexual** son:

- Violación, intento de violación u otra agresión sexual;
- Todo acto sexual cometido mediante coacción o sin consentimiento - incluso entre personas que mantienen una relación íntima consensual o se conocen como conocidos (la relación anterior, el consumo excesivo de alcohol o la relación sexual anterior no disminuyen la gravedad del incidente);
- Solicitudes reiteradas u otras formas de presión para una relación sexual u otra relación personal - en lugar de profesional - (ejm, solicitudes repetidas de “una cita”);
- Insinuaciones u otros comentarios o bromas sugestivos, ofensivos o despectivos sobre el sexo;
- Cuestionamiento injustificado, intrusivo o persistente sobre el estado civil o los intereses, la historia u orientación sexual de una persona;
- Mensajes obscenos enviados por mensaje de texto, correo electrónico, chat de vídeo o dejados en un contestador automático o correo de voz;
- Amenaza abierta o implícita de que la sumisión a los avances sexuales será una condición de algún tipo de elogio, situación laboral, o acceso a oportunidades de promoción o desarrollo o evaluación positiva del rendimiento;
- Comentarios especulando sobre las actividades sexuales de una persona o su historia, o comentarios sobre sus actividades sexuales o su historia;
- Exhibiciones de material de carácter sexual, incluidos carteles, pinups, dibujos animados, grafitis, objetos o mensajes dejados en tableros de anuncios, escritorios o zonas comunes;
- Un patrón de conducta, que puede ser sutil, que tiene connotaciones sexuales y está destinado a crear o tiene el efecto de crear angustia y/ o humillación en otra persona.

DECLARACIÓN DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA PSEA DE ACRA PARA LOS SOCIOS

[NOMBRE DE LA ENTIDAD] reconoce que ha recibido y leído una copia de la Política de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PSEA) de ACRA.

Conviene en que todas las formas de explotación y abuso sexuales violan las normas internacionales universalmente reconocidas y los principios en que se basa la acción humanitaria.

Acepta y se compromete a prevenir activamente los actos de explotación y abuso sexuales por parte de su personal y asociados, y a responder a los incidentes de explotación o abuso sexuales perpetrados contra beneficiarios u otros miembros de la comunidad de conformidad con la Política PSEA de ACRA.

Asegura que ningún personal contratado, desplegado o involucrado en proyectos implementados en asociación con ACRA o con el apoyo de ACRA, haya estado involucrado anteriormente en ninguna forma de explotación y abuso sexual.

Es plenamente consciente de ser responsable de la suspensión o cancelación del acuerdo de asociación con ACRA si cualquier miembro de su personal o asociado se encuentra en violación o en el mal manejo de las normas de comportamiento de ACRA PSEA.

[NOMBRE Y APELLIDO]	
Representante Legal de [NOMBRE DE LA ENTIDAD]	
Fecha	
Lugar	

DECLARACIÓN DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA PSEA Y LA POLÍTICA DE SALVAGUARDIA Y PROTECCIÓN DE LA INFANCIA DE ACRA PARA EL PERSONAL

Yo, el abajo firmante _____, reconozco que he recibido, leído y comprendido la Política de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual de ACRA y Política De Salvaguardia y Protección de la infancia de ACRA, y me comprometo a cumplir con las expectativas y disposiciones de las mismas.

Soy plenamente consciente de que si no cumplo con estas políticas y con las normas de comportamiento relacionadas, podré ser suspendido, despedido sumariamente y/o enfrentarme a las consecuencias legales correspondientes a la infracción/delito que haya cometido.

Declaro que no tengo antecedentes penales en ningún país relacionados con el abuso de menores o la explotación y el abuso sexual, y que nunca he estado involucrado en ninguna forma de abuso de menores o de explotación y abuso sexual.

Me comprometo a respetar y promover la aplicación de estas políticas en todo momento mientras colabore con ACRA mediante mi forma de comportarme e informando de cualquier violación de las normas de comportamiento relacionadas que llegue a mi conocimiento.

Para mostrar mi aceptación y compromiso de cumplir con la Política PSEA y la Política De Salvaguardia y Protección de la infancia de ACRA, firmo este formulario de declaración.

Firma:

Nombre:

Lugar y fecha:



INFORME DE INCIDENTES PARA LA NOTIFICACIÓN DE DENUNCIAS DE SEA (SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE)

Si usted ha visto un incidente real o sospechoso y tiene motivos de preocupación con respecto a un incidente de abuso infantil o SEA, por favor siga las directrices y llene las preguntas a continuación según corresponda. Debe identificar en este formulario si se trata de un incidente real o un incidente sospechoso.

CONFIDENCIAL: por favor, restrinja el acceso a este documento y guárdelo de forma segura.

Detalles de la queja (Persona que reporta la queja): Nombre: _____ Cargo: _____ Relación con ACRA: _____ Supervisor: _____ Detalles de Contacto: _____	
Detalles de la Víctima Nombre: _____ Sexo: _____ Edad: _____ Nacionalidad: _____ Aldea/ Población/: _____ Municipio/Distrito: _____ País: _____	Padres/tutor legal/cuidador (sólo si la víctima es un niño): Nombre: _____ Sexo: _____ Edad: _____ Nacionalidad: _____ Relación con la víctima: _____ Aldea/Población: _____ Municipio/Distrito: _____ País: _____
Detalles del incidente (indíquese si se trata de un incidente real o de un presunto incidente): ¿Ha presenciado el incidente o se sospecha de él? _____ ¿Quién le reveló el incidente? _____ Fecha del presunto incidente: _____ Horario del presunto incidente: _____ Lugar del presunto incidente: _____ Descripción del supuesto incidente y cómo le afecta a usted y a su trabajo (Utilice hojas de papel adicionales si es necesario y adjunte cualquier documento o prueba pertinente): _____ _____ _____ ¿Había alguna otra persona implicada en el presunto incidente? En caso afirmativo, ¿quién? _____ _____ ¿Había algún testigo? Si es así, ¿quién? _____ _____	
Detalles del presunto autor del incidente: Nombre: _____ Sexo: _____ Edad: _____ Origen étnico - Nacionalidad: _____ Rol/Cargo: _____ Relación con ACRA: _____	
Observaciones (lesiones físicas u otras observaciones): 	
¿La persona afectada se ha quejado previamente de incidentes relacionados? En caso afirmativo, ¿cuándo y a quién se quejó él/ella? 	
FIRMA DE LA PERSONA QUE HACE LA DENUNCIA: 	
FECHA: 	
FIRMA DE RECEPCIÓN DEL PUNTO FOCAL PSEA DE ACRA 	
NÚMERO DE REFERENCIA (ESPACIO DEDICADO AL PUNTO FOCAL DE ACRA) [NÚMERO/AÑO] 	

INFORME SOBRE LAS INVESTIGACIONES Y MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACIÓN CON EL INCIDENTE DE SEA

El punto focal de PSEA, tras la notificación de un incidente, completará un informe sobre las medidas adoptadas por la organización en respuesta al incidente denunciado y su resolución.

CONFIDENCIAL: por favor, restrinja el acceso a este documento y guárdelo de forma segura.

NÚMERO DE REFERENCIA [NÚMERO/AÑO]
Descripción de las medidas adoptadas por la organización en respuesta al presunto incidente denunciado (investigaciones, medidas de apoyo para proteger a la víctima, advertencia, acción judicial, despido, vigilancia, etc.), especifíquese el momento preciso, y si ha recibido apoyo externo:
Descripción de las medidas adoptadas por otras organizaciones o entidades (autoridades locales, etc.) en respuesta a las denuncias:
RESOLUCIÓN:
FECHA:
FIRMA DEL PUNTO FOCAL PSEA DE ACRA :

INFORME ANUAL DE RECLAMOS SEA

Desde el 01/01/año hasta 31/12/año

Este informe resume cada actividad de denuncia de acoso sexual en ACRA para el año _____. En el informe también se destacan las mejoras que se han introducido como respuesta directa a esas denuncias. El presente informe es cumplimentado por la Sede/Punto focal del país.

Tabla 1: Datos de actividad y rendimiento

	AÑO
Número de denuncias formales recibidas	
Número de denuncias informales recibidas	
Número de denuncias archivadas	

Cuadro 2: Detalles de cada denuncia recibida

Mes de recepción	Número de referencia n. /año	Canal de denuncia	Cuestión de la denuncia	Resultados y acciones

PAÍS/ HQ PUNTO FOCAL
NOMBRE Y APELLIDO:
FIRMA:
FECHA:

Términos de referencia del punto focal PSEA en el país

Objetivo General del Rol:

Con el apoyo y la supervisión del Punto Focal de PSEA HQ, el Punto Focal PSEA de País es asignado para recolectar quejas e informes sobre supuestos actos de SEA que involucren al personal de ACRA y al personal dentro del área geográfica / país de responsabilidad. Además, el Punto Focal PSEA del País tiene la responsabilidad de asegurar activamente el conocimiento de las mejores prácticas según la Política de PSEA.

Línea Jerárquica

Punto Focal PSEA HQ

Roles y responsabilidades

- Recolectar quejas e informes sobre presuntos actos de SEA que involucren al personal de ACRA y al personal dentro del área geográfica / país de responsabilidad;
- Garantizar la total confidencialidad de las quejas e informes;
- Tomar las medidas adecuadas para apoyar y garantizar la seguridad de las víctimas de presuntos casos de SEA, así como de los presuntos infractores;
- Seguimiento de los casos de SEA junto con equipo especializado (interno o externo) según sea necesario;
- Mantener informado al Punto Focal PSEA HQ señalando los informes recibidos;
- Entregar el informe anual sobre quejas y los informes de PSEA relacionados con el área geográfica / país de responsabilidad al Punto Focal PSEA HQ;
- Sensibilizar sobre la Política de PSEA, promoviendo y asegurando las mejores prácticas por parte de todo el personal y personal de ACRA, así como de los beneficiarios y comunidades donde se desempeña el trabajo;
- Fomentar y difundir la disponibilidad de procedimientos de denuncia de la forma más clara, para que las víctimas conozcan sus posibilidades de acción;
- Garantizar que todo el personal de ACRA y personal (contratados directamente en el área geográfica / país de responsabilidad) haya efectuado la capacitación obligatoria y asegurarse de que el curso solicitado por ACRA se haya completado mediante la recolección de los certificados del curso.
- Registrar todos los certificados del curso PSEA recibidos en el archivo de ACRA;
- Recolectar información del personal de ACRA y las declaraciones del personal de cualquier relación previamente existente con los beneficiarios (si es el caso);
- Compartir con el Punto Focal PSEA HQ las lecciones aprendidas, las mejores prácticas y los riesgos para mejorar los mecanismos, políticas y protocolos de informes de PSEA;
- Proporcionar aportes, sugerencias, mejoras y recomendaciones para acciones futuras para la revisión periódica de la estrategia de PSEA específica del país en el cual se opera.
- Mantener un registro con el fin de ejecutar una "inspección clara" para los futuros candidatos, personal y personal relacionado.

El que suscribe _____, por la presente reconozco que he leído, comprendido y acepto desempeñar el papel de Punto Focal de PSEA del país en conformidad con este mandato.

Firma: _____

Fecha: _____

Términos de referencia del punto focal PSEA HQ***Objetivo General del Rol:***

El Punto Focal PSEA HQ establecido por ACRA está a cargo de asegurar la implementación de la Política de PSEA dentro del país dónde se encuentra la sede principal de ACRA, con especial énfasis en la capacitación y concienciación de PSEA. Además, el Punto Focal PSEA HQ está a cargo de monitorear y supervisar a los Puntos Focales PSEA de los diferentes países en los cuales ACRA opera, con el objetivo de asegurar una respuesta adecuada y efectiva ante cualquier acusación de SEA.

Línea Jerárquica

Director General/ Comité Directivo PSEA

Roles y responsabilidades:

- Recibir denuncias e informes sobre presuntos incidentes SEA;
- Salvaguardar con estricta confidencialidad todo el material relativo a las denuncias e informes sobre presuntos actos de SEA;
- Alertar y actualizar al Comité Directivo de Políticas del PSEA señalando incidentes críticos de SEA;
- Preparar el informe anual sobre las denuncias de PSEA para la sede y las misiones en los países y presentar el informe al menos una vez al año al Comité Directivo PSEA;
- Coordinar el trabajo del Comité Directivo PSEA;
- Apoyar la elaboración de la estrategia de la PSEA para cada país, así como la elaboración del plan de aplicación anual para cada país y la determinación de los recursos necesarios para la ejecución;
- Supervisar y examinar periódicamente la eficacia de los materiales y programas de capacitación y sensibilización de la PSEA;
- Garantizar que todo el personal de ACRA y personal haya efectuado la capacitación obligatoria y asegurarse de que el curso solicitado por ACRA se haya completado mediante la recolección de los certificados del curso.
- Registrar todos los certificados del curso PSEA recibidos en el archivo de ACRA;
- Dirigir la elaboración de materiales de capacitación y sensibilización sobre el contenido de la Política de la PSEA y las normas de conducta conexas;
- Recoger las declaraciones del personal de ACRA y del personal sobre las relaciones existentes con los beneficiarios (si es el caso);
- Participar en las reuniones del Comité Directivo PSEA según las necesidades.
- Mantener un registro de control claro en el país para el candidato y el personal y personal asociado.

El que suscribe _____, por la presente reconozco que he leído, comprendido y acepto desempeñar el papel de Punto Focal PSEA HQ del país de conformidad con este mandato.

Firma: _____

Fecha: _____

Términos de Referencia del Comité Directivo PSEA

Objetivo General del Rol:

El Comité Directivo PSEA establecido por ACRA será responsable del seguimiento y el informe periódico sobre los avances en la implementación y cumplimiento de la Política del PSEA a la Junta Directiva de ACRA. El Comité Directivo PSEA estará compuesto por el Director General de ACRA, el Presidente, el Punto Focal PSEA HQ y un miembro de la Junta.

Roles y responsabilidades:

- Supervisar el Punto Focal PSEA HQ y los puntos focales de los países en los cuales ACRA opera para asegurar una respuesta adecuada y efectiva a las denuncias de SEA;
- Supervisar la aplicación de la Política de PSEA a la Junta de ACRA;
- reunirse según las necesidades para prestar apoyo de supervisión y gestión a los presuntos incidentes de SEA;
- Revisar periódicamente (si es posible cada 24 meses) la Política de PSEA para posibles mejoras tanto en la implementación como en los procedimientos de reporte;
- Analizar el informe anual proporcionado por el Punto(s) Focales de los países y HQ.
- Manejar los casos más severos de SEA reportados por los Puntos Focales. Tales casos deberán ser reportados a la Junta Directiva de ACRA.

El que suscribe _____, por la presente reconozco que he leído, comprendido y acepto desempeñar el papel de miembro del Comité Directivo PSEA en conformidad con este mandato.

Firma: _____

Fecha: _____

RESUMEN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL (PSEA) DE ACRA

DECLARACIÓN POLÍTICA

Fundación ACRA se ha comprometido a proporcionar a todas las personas un entorno seguro totalmente libre de discriminación alguna, sin ningún tipo de acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual. Todo el personal de ACRA también tiene la responsabilidad correspondiente de promover activamente tal entorno.

ACRA posee una política de tolerancia cero hacia el acoso sexual, la explotación y el abuso en el lugar de trabajo por lo tanto tratará todos los incidentes con seriedad e investigará rápidamente todas las denuncias de acoso sexual.

PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE PSEA

Las normas específicas definidas por la Política de PSEA se aplican a todo el personal de ACRA – incluyendo todo el personal de los diferentes niveles presente en la sede y en las oficinas de los países donde opera, miembros de la junta, voluntarios, pasantes, contratistas, consultores externos, jornaleros, proveedores o contratistas individuales y corporativos y su personal asociado - mientras estén bajo un contrato estipulado con ACRA. Se aplican durante o fuera del horario de trabajo, todos los días del año. Dichas normas establecen lo siguiente:

- **La explotación y el abuso sexual** por parte del personal de Fundación ACRA y su personal conexo constituyen faltas graves de conducta y, por lo tanto, son motivo de rescisión del contrato/acuerdo. El acoso sexual por parte del personal de ACRA y el personal asociado es motivo para la adopción de medidas disciplinarias incluyendo el despido.
- **Queda terminantemente prohibida la actividad sexual con niños (personas menores de 18 años)** independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia errónea en la edad del niño no constituye una defensa.
- **Está prohibido en todo momento el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por razones de sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador por parte del personal de ACRA y el personal asociado.** Esto incluye la compra de sexo o el intercambio de asistencia que se debe a los participantes en el programa.
- **Se prohíben las relaciones sexuales entre el personal de ACRA o personal conexo y los beneficiarios de los programas.** Considerando los contextos donde opera ACRA, tales relaciones pueden basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales y pueden socavar la credibilidad e integridad del trabajo de asistencia y desarrollo de ACRA. El personal de ACRA y el personal conexo deben declarar cualquier relación existente con los beneficiarios a sus supervisores directos o al responsable del departamento de recursos humanos de la sede.
- **El personal de ACRA y el personal relacionado tienen la responsabilidad de informar cualquier sospecha o inquietud de SEA (Abuso sexual y explotación).** Cualquier individuo puede plantear una inquietud / queja a ACRA sobre un incidente que haya experimentado, presenciado o escuchado sobre un miembro del personal o socio de ACRA (proveedores, socios, contratista, etc.) sin temor a represalias.

ACRA se compromete a promover un entorno laboral libre de acoso sexual en el que todas las personas sean tratadas con respeto, además se compromete a prevenir y responder a la explotación, abuso, y acoso sexual. Cualquier violación de estos estándares es considerada una grave mala conducta. No obedecer estos estándares o no denunciar la explotación o el abuso sexual puede resultar en una acción disciplinaria. Esta acción puede incluir la rescisión del contrato con ACRA.

La aceptación y el cumplimiento de las normas establecidas en la política de PSEA son una condición necesaria para concluir cualquier arreglo o contrato. ACRA se reservará el derecho de no celebrar dichos acuerdos con personas o entidades que no compartan los estándares establecidos.

Para más detalles por favor consulte la Política PSEA de Fundación ACRA.