

Carta

contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales

Esta Carta se dirige a todas las ONG signatarias de la misma.

1. Nos basamos en las definiciones propuestas por las Naciones Unidas¹ en cuanto al acoso, la explotación y los abusos sexuales.
2. Reconocemos que el acoso, la explotación y los abusos sexuales constituyen actos condenables y que la integridad y el respeto por las personas son valores fundamentales.
3. Dado que trabajamos en entornos en los que pueden surgir problemas de acoso, explotación y abusos sexuales, hemos tomado las medidas preventivas necesarias para controlar dichos riesgos.
4. Implicaremos a todas las partes interesadas² en los procesos de sensibilización, prevención y protección contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales.
5. Nos comprometemos a informar y apoyar a nuestras organizaciones asociadas para que cuenten con las medidas necesarias de prevención y protección frente a acosos, explotaciones y abusos sexuales.
6. Integramos una cláusula relativa a ello en nuestros acuerdos de asociación. En incumplimiento de esta cláusula podrá conllevar medidas disciplinarias y/o procedimientos jurídicos que podrán causar la rescisión de un contrato de colaboración.
7. Cada organización es responsable del desarrollo, la aplicación y el seguimiento de las herramientas³ dentro de la institución.
8. Las partes interesadas pueden contactar con total confianza con una persona de referencia para obtener asesoramiento. Al menos dos personas de una ONG deben recibir formación regular.
9. En caso de infracción, se tomarán las medidas apropiadas de inmediato.
10. Garantizamos el respeto, la dignidad y el tratamiento igualitario de las personas afectadas: víctimas, declarantes y personas acusadas.
11. Comunicaremos a todas las partes interesadas que cualquier conducta incompatible con la Carta puede justificar medidas disciplinarias y legales que pueden incluir el despido o la rescisión de un contrato de colaboración.
12. Condenamos todas las falsas acusaciones de un tercero o las represalias contra una persona que haya presentado una denuncia y aplicaremos las medidas disciplinarias que procedan.
13. De conformidad con las reglas relativas a la protección de la vida privada, informamos al menos una vez al año globalmente sobre los atentados contra la integridad al MAEE.
14. Las organizaciones se comprometen a implementar esta Carta desde el momento de su firma.

¹ ver anexo

² ver anexo

³ ver anexo

ANEXO:

1. Definiciones propuestas por Naciones Unidas:

Acoso sexual⁴:

El acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales es cualquier comportamiento con connotación sexual o cualquier otro comportamiento sustentado en el sexo cuyo infractor sabe o debería saber que afecta a la dignidad de una persona en el trabajo.

El acoso sexual puede emanar tanto del empleador como de otro trabajador, de un cliente o de un proveedor.

Este comportamiento es censurable en cuanto a que es inoportuno, abusivo, ofensivo o crea un clima de intimidación, hostilidad o humillación hacia la persona que lo sufre.

Este comportamiento es censurable en cuanto a que se utiliza explícita o implícitamente como base de una decisión que afecta a los derechos de esta persona en materia de formación profesional, empleo, mantenimiento del empleo, promoción, salario o cualquier otra decisión laboral.

El acoso sexual, cuyo elemento de intencionalidad es siempre presunto, puede presentarse como un comportamiento físico, verbal o no verbal.

Abuso sexual⁵:

Ataque sexual cometido por la fuerza o mediante coerción o una relación desigual, constituyendo además la amenaza de dicho ataque también un abuso sexual.

Explotación sexual⁶:

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.

2. Partes interesadas:

- personal de la ONG, temporal o fijo, nacional, local o expatriado
- cualquier miembro del Consejo de Administración de la ONG
- cualquier voluntario de la ONG
- cualquier pasante de la ONG
- cualquier persona relacionada directamente con la ONG (por ejemplo, consultor contratado por la ONG)
- cualquier otra persona que represente a la ONG

3. Herramientas

- por ejemplo, código de conducta de la ONG

⁴ <http://www.sante.public.lu/fr/prevention/travail/stress-harcelement/harcelement-sexuel/index.html>

⁵ (ST/SGB/2003/13)

⁶ (ST/SGB/2003/13)

- otros ejemplos: www.pseataskforce.org