

Carta

contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales

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

1. Las definiciones de los términos *acoso sexual*, *explotación sexual* y *abuso sexual* usados en esta Carta se basan en las definiciones propuestas por las Naciones Unidas¹.
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 abuso sexuales, tomamos 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. Integraremos una cláusula relativa a esta Carta en nuestros contratos de colaboración. El incumplimiento de esta cláusula podrá conllevar medidas disciplinarias y/o procedimientos jurídicos, incluyendo la rescisión del contrato de colaboración.
7. Cada organización es responsable del desarrollo, de la aplicación y del 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. Por lo menos dos personas de una ONG deben recibir formación regular.
9. En caso de infracción, se tomarán las medidas apropiadas de inmediato.
10. Aseguramos 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. Condenaremos cualquier acusación falsa de un tercero o las represalias contra una persona que haya presentado una denuncia y tomaremos las medidas disciplinarias pertinentes.
13. De conformidad con las reglas relativas a la protección de la vida privada, informaremos al MAEE al menos una vez al año acerca de las infracciones contra la integridad detectadas globalmente.
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 las Naciones Unidas:

Acoso sexual⁴:

El acoso sexual en el ámbito laboral es toda insinuación sexual inadecuada, conducta verbal o física de naturaleza sexual u otro comportamiento de naturaleza sexual a una persona. El autor de un tal comportamiento sabe o debería saber que afecta a la dignidad de esa 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 reprobable cuando es intempestivo, abusivo, ofensivo o cuando crea un clima de intimidación, hostilidad o humillación para la persona afectada.

Este comportamiento es reprobable cuando se usa explícita o implícitamente para fundamentar una decisión que afecta a los derechos de la persona afectada en cuanto a la formación profesional, al empleo, al mantenimiento del empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión laboral.

El acoso sexual, cuyo elemento de intencionalidad siempre se puede asumir, puede manifestarse como comportamiento físico, verbal o no verbal.

Abuso sexual⁵:

Se entiende por abuso sexual 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 sexual⁶:

Se entiende por explotación sexual 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.

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 personal en prácticas en la ONG
- cualquier persona relacionada directamente con la ONG (por ejemplo, un consultor contratado por la ONG)
- cualquier otra persona que represente a la ONG

3. Herramientas

- por ejemplo, código de conducta de la ONG
- otros ejemplos: www.pseataskforce.org

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)