

Política de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS)

Objetivo

La misión de Justice Education Society (JES) es empoderar a las personas para que tengan acceso a la justicia y la impartan en Canadá y el mundo. Esto se logra a través de una variedad de métodos y programas que reflejan nuestra visión: *Justice for All*.

En la ejecución de nuestros programas, trabajamos y prestamos servicios a un amplio grupo demográfico de personas, desde la población joven, personas formadoras, inmigrantes recientes, comunidades indígenas, profesionales del sistema de justicia, fuerzas del orden, gobiernos extranjeros y autoridades judiciales,

Esta Política tiene por objeto prevenir la explotación y abuso sexual (EAS) mediante:

1. La promoción de una mayor concientización.;
2. La denuncia, investigación y resolución inmediata de cualquier incidente EAS que pueda ocurrir; y
3. La prestación de asistencia y apoyo a las víctimas de EAS.

Aplicación

Esta Política se aplica a todo el personal, incluyendo personal consultor, organizaciones asociadas, personal voluntario la dirección de la junta directiva y cualquier persona relacionada con JES.

Las organizaciones asociadas desarrollarán, aplicarán y se adherirán a su propia política PEAS, de conformidad con el memorando de entendimiento firmado con JES, y su política estará en cumplimiento del alcance de esta Política. En la ausencia de una política propia de PEAS, esta Política debe ser incorporada por referencia en sus contratos con JES y aceptada por la parte firmante.

Definiciones

“Explotación sexual: cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero

no limitándose a, obtener beneficios monetarios, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual: una intrusión física real o una amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o por condiciones de inequidad o coercitiva”¹

Política

JES tiene un enfoque de *cero tolerancia* a EAS. JES no permite que ningún integrante de su personal, incluyendo personal consultor, organizaciones asociadas, personal voluntario, la Dirección de la Junta Directiva o cualquier persona relacionada con JES participe en ninguna forma de abuso o explotación sexual. Se espera que todas estas personas mantengan en todo momento los más altos niveles de conducta personal y profesional, y que presten asistencia y servicios de manera que se respeten y fomenten los derechos de las personas beneficiarias y de otras personas en condición de vulnerabilidad de las comunidades locales.

JES busca crear y mantener un ambiente seguro, libre de EAS, tomando las medidas apropiadas a nivel interno y en las comunidades donde opera, a través de la prevención y la respuesta en el trabajo que realizamos.

Principios Básicos

JES se rige por los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos (IASC por sus siglas en inglés) sobre la explotación y el abuso sexual:

1. “La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores humanitarios constituyen faltas graves de conducta y pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral.
2. Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños, niñas (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 una persona menor.
3. Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamientos humillantes,

¹ Naciones Unidas, Equipo de Trabajo sobre el Glosario de EAS para el Coordinador Especial para mejorar la respuesta de las Naciones Unidas a la explotación y el abuso sexual, *Glosario sobre la explotación y el abuso sexual*, (2017, 2ª edición), disponible en https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf.

degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a los beneficiarios de asistencia.

4. Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia humanitaria y protección y las personas beneficiarias de dicha asistencia humanitaria y protección, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias.
5. En caso de que una persona trabajadora humanitaria albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro integrante del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.
6. Las personas trabajadoras humanitarias tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. La dirección en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.”²
7. La Junta Directiva será informada por la Directora Ejecutiva de todas las denuncias y de los resultados de la investigación correspondiente.

Roles y Responsabilidades

1. Todo el personal y cualquiera que trabaje con JES tiene la responsabilidad de reportar rápidamente los incidentes EAS perpetrados por cualquier persona dentro de JES.
2. El equipo directivo es responsable de crear y mantener un entorno en el que todas las personas sepan lo que JES espera de ellas y se sientan capaces de informar de cualquier comportamiento sospechoso o inapropiado.
3. El personal debe cooperar plenamente con las investigaciones sobre posibles casos de EAS.
4. JES se compromete a mantener un proceso de reclutamiento riguroso, que incluya la revisión de referencias, antecedentes y registros policiales para todo el personal, incluyendo personal consultor, la Dirección de la Junta Directiva y personal voluntario.
5. JES se compromete a la prevención de EAS mediante la sensibilización y la capacitación de todo el personal, incluso capacitándolos para integrar los principios básicos de PEAS en su trabajo diario para garantizar una buena ejecución.
6. Todo el personal, incluyendo personal consultor, la Dirección de la Junta

² Comité Permanente entre Organismos, Grupo de Trabajo para la protección contra la explotación y abusos sexuales en las crisis humanitarias, *Seis Principios Básicos de IASC relacionados con la explotación y abusos sexuales*, 2019, disponible en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>.

Directiva y personal voluntario deben firmar el formulario de Declaración de PEAS confirmando que han leído, entendido y acordado cumplir con la Política de PEAS de JES. La adhesión a la Política PEAS es una condición de empleo. El incumplimiento de la Política PEAS puede ser motivo de rescisión de su contrato de trabajo por causa justificada, sin aviso previo ni remuneración en lugar de aviso previo.

7. El equipo directivo debe tratar las situaciones de EAS inmediatamente después de conocerlas, haya habido o no una denuncia. Asimismo, Recursos Humanos (RRHH) y la Directora Ejecutiva son responsables de realizar las investigaciones establecidas en esta Política, así como de implementar cualquier medida de seguimiento que se determine apropiada tras una investigación.

Proceso de Presentación de Denuncias

Si usted siente que es una víctima de EAS o cree que cualquier persona involucrada con JES es una víctima o un perpetrador de EAS, debe tomar de inmediato las siguientes acciones:

Paso 1 Siempre y cuando usted se sienta con la comodidad de hacerlo de forma segura una queja o denuncia debe ser presentada directamente a la supervisión inmediata, RRHH o la Directora Ejecutiva. La supervisión o RRHH tiene la responsabilidad de informar a la Directora Ejecutiva dentro de un plazo de 24 horas después de recibir la denuncia EAS.

Paso 2 La denuncia, o la queja por escrito, debe incluir la mayor cantidad de detalles posibles sobre las circunstancias, incluidas las fechas, horas, lugares, personas involucradas, testigos y la conducta específica que es la fuente de la denuncia. Adjunte cualquier documento de apoyo, como correos electrónicos, notas escritas a mano o fotografías. Si la denuncia involucra a la persona a la que usted normalmente reporta, entonces debe referir la denuncia a la jefatura inmediata de esa persona, a Recursos Humanos o a la Directora Ejecutiva.

Si la Directora Ejecutiva está implicada en la acusación, la denuncia o queja debe ser presentada directamente a la Presidencia de la Junta Directiva, quien la pondrá en conocimiento del Comité Ejecutivo en un plazo de 24 horas.

Si la Presidencia está implicada en la queja, la Vicepresidencia u otro integrante del Comité Ejecutivo debe recibir la denuncia y convocar a una reunión del Subcomité en un plazo de 24 horas. El Subcomité, en consulta con el Comité Ejecutivo, investigará y decidirá la manera más adecuada de proceder.

La parte denunciante tiene pleno derecho a presentar en cualquier momento la denuncia directamente a una autoridad externa, como el servicio de policía local.

Procedimiento de Investigación

Una vez que JES reciba una denuncia formal, llevará a cabo una investigación. En el caso de que la parte denunciante no proceda con una queja formal, JES puede iniciar una investigación si se considera que es un caso potencial de EAS.

La Directora Ejecutiva o la Junta Directiva es responsable de asegurar que se realice una investigación justa y exhaustiva, de manera oportuna, y que se tomen las medidas adecuadas.

El marco del proceso de investigación se describe a continuación:

1. *Revise la denuncia y seleccione a la persona investigadora. Para la mayoría de las denuncias, JES asignará a una persona apropiada internamente para llevar a cabo la investigación. En algunas circunstancias, como situaciones complejas o delicadas, JES puede designar una persona investigadora externa para llevar a cabo una investigación.*
2. *Supervisar la investigación incluye:*
 - *Entrevistar a la parte denunciante*
 - *Entrevistar a la parte denunciada*
 - *Entrevistar a las o los testigos, si las o los hubiere*
 - *Revisar los documentos o pruebas pertinentes que se hayan presentado*
3. *Analizar la información y tomar una decisión.*
4. *Tras la conclusión de la investigación, la persona investigadora proporcionará un resumen de los resultados de la investigación a la parte denunciante y a la parte denunciada. Ambas partes tendrán la oportunidad de proporcionar cualquier información adicional que crean que puede ser relevante para el resultado final de la investigación.*
5. *Cuando la investigación concluya, la persona investigadora informará de sus hallazgos a la Directora Ejecutiva o a la Junta Directiva. La parte denunciada y la parte denunciante serán informadas de las conclusiones de JES.*
6. *JES decidirá entonces si esta Política ha sido contravenida y si deben tomarse medidas disciplinarias y/o correctivas. Si la investigación revela que la denuncia carecía de fundamento y fue presentada de mala fe, se tomarán las medidas apropiadas contra la parte denunciante.*
7. *Si se ha infringido el Código Penal, el caso se remitirá a las autoridades que tienen el mandato legal de investigar esos casos.*

Los procedimientos de la presente Política y cualquier investigación que se lleve a cabo deben ser flexibles a fin de responder a las circunstancias específicas de que se trate. JES se reserva el derecho de aplicar un procedimiento diferente que considere apropiado en cualquier circunstancia.

Asistencia a las víctimas

JES se compromete a proporcionar la remisión de los servicios de apoyo disponibles a las víctimas de EAS.

Confidencialidad

Se hará todo lo posible para garantizar la confidencialidad durante todo el proceso. La información sólo se divulgará en la medida en que sea necesario para llevar a cabo una investigación completa y justa, para abordar las conclusiones de la investigación, o en la medida en que lo exija la ley o para denunciar un posible delito penal. Se espera que todas las partes involucradas en la resolución o investigación de una denuncia EAS faciliten el proceso, cooperen y mantengan la confidencialidad.

Represalias

El personal no será objeto de represalias por presentar denuncias EAS, participar en una investigación o informar de una violación de la ley o de la Política. No se tolerarán represalias de ningún tipo contra el personal y tal conducta puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido inmediato por causa justa.

Disciplina

Todo el personal que haya incurrido en una conducta prohibida por esta Política estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido por causa justificada. Cualquier persona empleada que haga alegaciones falsas o imprudentes de EAS o que haga tales alegaciones con propósitos deshonestos estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación inmediata del empleo por causa justa.

Revisión

JES revisará esta Política de forma anual. Esta Política no pretende abordar todas las situaciones y JES se reserva el derecho de modificarla a su entera discreción, de vez en cuando. Se espera que todo el personal se mantenga al día con esta Política.