B13: POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUALES

1. Propósito y alcance

La misión de Justice Education Society (JES) es empoderar a las personas para que accedan a la justicia y la impartan en Canadá y a nivel mundial. Esto se logra mediante una variedad de métodos y programas que reflejan nuestra visión: Justicia para Todos.

En la ejecución de nuestros programas, trabajamos con un amplio espectro de personas y les brindamos servicios, entre ellas jóvenes, educadores, inmigrantes recientes, comunidades indígenas, profesionales del sistema de justicia, fuerzas del orden, gobiernos extranjeros y autoridades judiciales.

Esta Política tiene por objeto brindar protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PEAAS) mediante:

- la promoción de una mayor conciencia sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales (EAAS);
- la denuncia, investigación y resolución oportunas de cualquier incidente de EAAS que pueda ocurrir; y
- la prestación de asistencia y apoyo a las víctimas de EAAS.

Esta Política se aplica a todos los empleados, contratistas, organizaciones socias, voluntarios, miembros de la Junta Directiva y cualquier persona contratada por JES.

Las organizaciones socias elaborarán, implementarán y cumplirán su propia política sobre EAAS, de conformidad con el memorando de acuerdo firmado con JES, y su política deberá ajustarse al alcance de esta política. A falta de una política propia de PEAAS, esta política deberá incorporarse por referencia en sus contratos con JES y ser aceptada por la parte firmante.

2. Definiciones

Explotación sexual: todo abuso, real o en grado de tentativa, de una situación de vulnerabilidad, de una relación de poder desigual o de confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual: toda intrusión física de carácter sexual, real o en forma de amenaza, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coerción.[1]

Acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual que tenga por objeto o efecto:

- atentar contra la dignidad de una persona; o
- crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esa persona.

El acoso sexual incluye, entre otros:

- el contacto físico no deseado de carácter sexual, incluidos tocamientos, palmaditas, pellizcos o roces con otra persona;
- la conducta verbal no deseada de carácter sexual, incluidos comentarios, bromas, insinuaciones o exigencias de favores sexuales;
- la conducta no verbal no deseada de carácter sexual, incluidos gestos sexualmente sugerentes, la exhibición o el intercambio de material sexualmente explícito, o el seguimiento o la vigilancia de una persona;
- el acoso *quid pro quo*, en el que el sometimiento a una conducta sexual se convierte, explícita o implícitamente, en condición para el empleo, la continuidad de la colaboración, los beneficios de un programa u otras decisiones que afecten la situación de una persona; y
- la conducta que crea un entorno hostil para una persona por razón de sexo o género, incluso cuando los incidentes individuales puedan parecer menores de forma aislada.

[1] Naciones Unidas, Grupo de Trabajo sobre el Glosario de EAS para el Coordinador Especial encargado de mejorar la respuesta de las Naciones Unidas a la explotación y el abuso sexuales, Glosario sobre Explotación y Abuso Sexuales (2017, 2.ª 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

3. Política

JES aplica una política de tolerancia cero frente a la EAAS. JES no permite que ningún empleado, contratista, organización socia, voluntario, miembro de la Junta Directiva ni ninguna persona contratada por JES participe en ninguna forma de explotación, abuso o acoso sexuales. Se espera que todas estas personas mantengan en todo momento los más altos estándares de conducta personal y profesional, y que presten asistencia y servicios de una manera que respete y promueva los derechos de los beneficiarios y de otros miembros vulnerables de las comunidades locales.

JES se esfuerza por crear y mantener un entorno seguro, libre de EAAS, adoptando medidas apropiadas internamente y en las comunidades donde opera, mediante la prevención y la respuesta en el trabajo que realizamos.

4. Principios fundamentales

El enfoque de JES para la prevención y respuesta a la EAAS es coherente con los Seis Principios Fundamentales relativos a la Explotación y el Abuso Sexuales establecidos por el Comité Permanente entre Organismos (IASC), actualizados por última vez en septiembre de 2019. La versión vigente de estos principios está disponible en https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse.
Cuando el IASC actualice estos principios, la versión actualizada prevalecerá sobre esta Política en la medida de cualquier incongruencia, y JES actualizará esta Política en consecuencia en su siguiente revisión anual.

De conformidad con los principios del IASC, JES afirma lo siguiente:

- La explotación y el abuso sexuales cometidos por cualquier persona que participe en actividades de JES constituyen una falta grave y son motivo de terminación del empleo o de otras relaciones comerciales.
- Se prohíbe estrictamente toda actividad sexual con cualquier persona menor de 18 años, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local. La creencia errónea sobre la edad de una persona no constituye una defensa.
- Se prohíbe estrictamente el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales o cualquier otra forma de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los beneficiarios de los programas.
- Se prohíbe toda relación sexual entre una persona que presta servicios o asistencia a través de JES y una persona que se beneficia de esos servicios cuando implique un uso indebido de rango, cargo o confianza. Estas relaciones socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de JES y de las comunidades a las que servimos.
- Toda persona contratada por JES que tenga inquietudes o sospechas sobre explotación o abuso sexuales por parte de otra persona contratada por JES, ya sea dentro de JES o a través de una organización socia, debe denunciar esas inquietudes mediante los mecanismos de denuncia establecidos por JES.
- Todas las personas contratadas por JES son responsables de crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexuales. Los gerentes y supervisores de todos los niveles tienen una responsabilidad particular de crear y mantener sistemas y una cultura que respalden este entorno.
- Se prohíbe estrictamente el acoso sexual de cualquier persona en relación con las actividades de JES. Esto incluye toda conducta no deseada de carácter sexual —ya sea verbal, no verbal o física— que cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que razonablemente pueda tener ese efecto.

La EAAS en la programación de desarrollo internacional y del sector de la justicia suele producirse en contextos de importantes desequilibrios de poder: entre el personal y los beneficiarios, entre el personal internacional y sus contrapartes locales, y entre el personal de las organizaciones financiadas y las comunidades a las que sirven. JES reconoce que los desequilibrios de poder afectan tanto la probabilidad de que ocurra el acoso como la capacidad de una persona para denunciarlo.

El CEO informará a la Junta Directiva sobre todas las quejas y los resultados de cualquier investigación.

5. Funciones y responsabilidades

- Todos los empleados y cualquier persona que trabaje con JES tienen la responsabilidad de denunciar con prontitud los incidentes de EAAS cometidos por cualquier persona dentro de JES.
- 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 denunciar cualquier

comportamiento sospechoso o inapropiado.

- Los empleados deben cooperar plenamente con las investigaciones sobre incidentes de EAAS.
- JES se compromete a mantener un proceso riguroso de selección, verificación de referencias, verificación de antecedentes y certificados policiales para todos los empleados, contratistas, miembros de la Junta Directiva y voluntarios.
- JES se compromete a prevenir la EAAS mediante la sensibilización y la capacitación de todos los empleados, incluido el empoderamiento para integrar los principios fundamentales de PEAAS en su trabajo diario a fin de garantizar una programación segura.
- JES se compromete a registrar cada denuncia recibida, y su evaluación y resultado quedarán documentados, independientemente de que la denuncia dé lugar o no a una investigación.
- En el caso específico de los programas internacionales, el Director del Proyecto correspondiente es responsable de: (i) garantizar que todo el personal, los contratistas y el personal de las organizaciones socias asignados al proyecto reciban una orientación sobre PEAAS antes de comenzar su trabajo; (ii) mantener actualizada la información de derivación específica de cada país en JES Home (SharePoint); y (iii) notificar al CEO dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de cualquier denuncia de EAAS que involucre a un beneficiario del proyecto, independientemente de que el presunto autor sea un empleado de JES o un miembro del personal de una organización socia.
- Todos los empleados, contratistas, miembros de la Junta Directiva y voluntarios deben firmar el formulario de Declaración de PEAAS confirmando que han leído, comprendido y aceptado cumplir la Política de PEAAS de JES. El cumplimiento de la Política de PEAAS es una condición del empleo. La violación de la Política de PEAAS puede ser motivo de terminación del empleo con justa causa, sin preaviso ni pago en lugar de preaviso.
- El equipo directivo debe atender las situaciones de EAAS inmediatamente después de tener conocimiento de ellas, haya o no una queja. Además, recursos humanos (RR. HH.) y el CEO son responsables de realizar las investigaciones según lo establecido en esta Política, así como de implementar las medidas de seguimiento que se determinen apropiadas tras una investigación.

6. Proceso de denuncia de quejas

Si usted ha presenciado o sufrido cualquier forma de EAAS, o cree que alguna persona contratada por JES es víctima o autora de EAAS, tome de inmediato las siguientes medidas.

Paso 1: Notifique de inmediato a su supervisor, a RR. HH. o al CEO. Si la queja involucra a su supervisor, hable con el gerente inmediato de esa persona, con RR. HH. o con el CEO. El supervisor o RR. HH. tienen la responsabilidad de informar al CEO dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de una denuncia de EAAS.

Paso 2: Reúna la mayor cantidad posible de detalles sobre las circunstancias, incluidas fechas, horas, lugares, personas involucradas, testigos y la conducta específica que origina la queja.

Además, reúna cualquier documento de respaldo, como correos electrónicos, notas manuscritas o fotografías.

Paso 3: Entregue toda la información directamente a su supervisor, a RR. HH. o al CEO.

Si el CEO está implicado en la queja, la denuncia o queja debe presentarse directamente a la Presidencia de la Junta Directiva, que la pondrá en conocimiento del Comité Ejecutivo dentro de las 24 horas.

Si la Presidencia está implicada en la queja, la Vicepresidencia u otro miembro del Comité Ejecutivo debe recibir la denuncia y convocar una reunión de un subcomité dentro de las 24 horas. El subcomité, en consulta con el Comité Ejecutivo, investigará y decidirá el mejor curso de acción.

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

JES reconoce que la EAAS es una de las situaciones más difíciles de denunciar, en particular cuando la persona denunciante teme represalias, no ser creída o quedar expuesta. En cualquier etapa, el personal y los participantes de los programas pueden presentar una denuncia anónima mediante el Formulario de Denuncia de Conducta de JES, disponible en inglés y español aquí, que llega directamente a la Presidencia de la Junta Directiva y no es accesible para el personal ni la dirección de JES. Las denuncias anónimas de EAAS se tratarán con la misma seriedad que las quejas formales. Cuando una denuncia anónima contenga información suficiente para justificar una investigación, JES iniciará una.

7. Procedimiento de investigación

Una vez que JES reciba una queja formal, llevará a cabo una investigación. En caso de que la persona denunciante no presente una queja formal, JES podrá iniciar igualmente una investigación si existen motivos razonables para creer que pudo haber ocurrido EAAS.

El CEO o un gerente superior designado, o la Junta Directiva en los casos que involucren al CEO, es responsable de garantizar que se realice una investigación justa, objetiva y exhaustiva de manera oportuna y que se adopten las medidas apropiadas.

El proceso de investigación es el siguiente:

- Revisar la queja y seleccionar a la persona investigadora.
    - Para la mayoría de las quejas, JES asignará internamente a una persona adecuada para realizar la investigación.
    - En situaciones complejas, delicadas o de alto riesgo, JES podrá designar a una persona investigadora externa.
- Supervisar la investigación, lo que incluye:
    - Garantizar que la persona investigadora tenga acceso a todos los documentos, registros y partes pertinentes
    - Establecer un plazo razonable para su conclusión, adecuado a las circunstancias
    - Mantener la confidencialidad de todas las partes durante todo el proceso

    - Documentar todas las medidas adoptadas y las decisiones tomadas
- Analizar la información recopilada y llegar a una conclusión.

Al concluir la investigación, la persona investigadora proporcionará un resumen de las conclusiones tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. Ambas partes tendrán la oportunidad de aportar cualquier información adicional que consideren pertinente antes de que se tome una decisión final.

Una vez concluida la investigación, la persona investigadora informará sus conclusiones al CEO o a la Junta Directiva. Tanto la persona denunciante como la persona denunciada serán informadas de las conclusiones de JES y de las medidas que se adoptarán.

JES determinará entonces si se ha infringido esta Política y qué medidas disciplinarias o correctivas son apropiadas. Si la investigación determina que una queja se presentó sin fundamento y de mala fe, se tomarán las medidas apropiadas contra la persona denunciante.

Si existen motivos razonables para creer que se pudo haber infringido el Código Penal de Canadá o la ley penal local aplicable, el asunto se remitirá a las autoridades competentes.

Los procedimientos de esta Política están pensados para aplicarse con flexibilidad en respuesta a las circunstancias específicas de cada situación. JES se reserva el derecho de adaptar su proceso cuando sea necesario.

8. Asistencia a las víctimas

JES se compromete a apoyar a las víctimas de EAAS y adoptará medidas razonables para vincular a las personas afectadas con servicios de apoyo apropiados tan pronto como sea posible después de una denuncia.

Para el personal y los participantes ubicados en Columbia Británica, el CEO o un gerente superior designado es responsable de identificar y facilitar el acceso a servicios de apoyo locales apropiados, incluidos asesoramiento psicológico, asesoría jurídica y atención médica cuando corresponda.

Para el personal y los participantes en los países de los programas internacionales, el Director del Proyecto correspondiente es responsable de mantener actualizada la información sobre los servicios de apoyo disponibles localmente en cada país donde se opera. Esta información se almacenará en JES Home en SharePoint y se actualizará antes de cada actividad importante del programa. Cuando los servicios de apoyo locales sean limitados, JES trabajará a través de sus socios en el país para facilitar el acceso a los recursos disponibles más apropiados.

Las víctimas nunca están obligadas a utilizar las derivaciones facilitadas por JES y pueden buscar apoyo de forma independiente en cualquier momento. JES no compartirá información sobre el uso de servicios de apoyo por parte de una víctima sin su consentimiento explícito, salvo cuando la ley lo exija.

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho al mismo apoyo centrado en la víctima que las víctimas de explotación o abuso sexuales. JES no exigirá a una víctima que participe en un proceso de mediación con un presunto acosador como condición para acceder a apoyo o

presentar una queja. Cuando un incidente de EAAS involucre a un beneficiario de JES en lugar de a un empleado de JES, el Director del Proyecto dará prioridad a la seguridad y el bienestar inmediatos del beneficiario y activará las vías de derivación específicas del país antes de iniciar cualquier proceso de investigación organizacional.

9. Confidencialidad

Se hará todo esfuerzo razonable para garantizar la confidencialidad durante todo el proceso. La información solo se divulgará en la medida necesaria para llevar a cabo una investigación completa y justa, para atender las conclusiones de la investigación, o cuando lo exija la ley o para denunciar un posible delito. Se espera que todas las partes involucradas en la resolución o investigación de una queja de EAAS faciliten el proceso, cooperen y mantengan la confidencialidad.

10. Represalias

Los empleados no serán objeto de represalias por presentar quejas de EAAS, participar en una investigación o denunciar cualquier violación de la ley o de la Política. No se tolerarán represalias de ningún tipo contra ningún empleado, y dicha conducta puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación inmediata con justa causa.

11. Medidas disciplinarias

Todo empleado de quien se determine que ha incurrido en una conducta prohibida por esta Política será objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo con justa causa. Todo empleado que presente denuncias de EAAS falsas o temerarias, o que las presente con fines indebidos, será objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación inmediata del empleo con justa causa.

12. Revisión

JES revisará esta Política anualmente. Esta Política no pretende abordar todas las situaciones, y JES se reserva el derecho de modificarla a su entera discreción, cuando lo considere oportuno. JES notificará al personal sobre cualquier cambio en esta política, y se espera que todos los empleados se mantengan informados y vuelvan a confirmar el reconocimiento de la política con cada cambio o, si no hay cambios, anualmente.

La Política B4 rige el acoso en el lugar de trabajo entre empleados de JES en el marco de su relación laboral. Esta sección de la B13 rige el acoso sexual en el contexto de los programas y actividades de JES, incluida la conducta dirigida a o por beneficiarios de los programas, personal de organizaciones socias, contrapartes gubernamentales, miembros de la comunidad y otras partes externas. Cuando un incidente de EAAS también constituya acoso laboral según la B4, ambas políticas se aplican simultáneamente. En caso de incongruencia, la B13 prevalece en lo que respecta a la respuesta centrada en la víctima y las obligaciones de derivación.

Esta Política debe leerse junto con la **B1: Política de Código de Conducta**, la **B4: Política de Intimidación y Acoso en el Lugar de Trabajo**, la **B14: Política de Inteligencia Artificial y**

Protección de Datos y el **B16: Marco de Seguridad y Protección para la Programación Internacional**. La denuncia anónima está disponible en cualquier momento mediante el Formulario de Denuncia de Conducta de JES aquí. En los contextos de programación internacional, las normas de seguridad y protección de la B16 y sus anexos se aplican junto con esta Política.

13. Reconocimiento de la Política

Acceda al Formulario de Google de Políticas para Empleados de JES para confirmar que ha leído, comprendido y acepta cumplir la Política B13 de JES: Política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales.

Además, complete la capacitación sobre PEAAS disponible aquí y entregue la confirmación de finalización a su supervisor.

Traducción al español de la versión en inglés (octubre de 2026). En caso de discrepancia, prevalecerá la versión en inglés.