



<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 1 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

<b>Índice</b>	
<b>1.</b>	<b>Declaración de principios y definiciones ..... 1</b>
<b>2.</b>	<b>Ámbito de aplicación ..... 3</b>
<b>3.</b>	<b>Protocolo de actuación ..... 3</b>
	3.1. Canales de comunicación y presentación de denuncia..... 3
	3.2. Criterios para el proceso ..... 4
	3.3. Mecanismo de resolución alternativa o métodos formales ..... 4
	3.3.1. Resolución mediada ..... 4
	3.3.2. Procedimiento formal ..... 4
	3.3.3. Procesamiento del caso ..... 5
<b>4.</b>	<b>Tipos de faltas y sanciones ..... 6</b>
	4.1. Tipificación de faltas ..... 6
	4.2. Sanciones ..... 7
	4.3. Responsabilidades del Comité de Ética ..... 8
<b>5.</b>	<b>Medidas preventivas ..... 8</b>
	5.1. Sensibilización ..... 8
	5.2. Adhesión de Aliados ..... 8

### **1. Declaración de principios y definiciones**

Con el propósito de garantizar que todas las personas colaboradoras de la organización y sus terceras vinculadas sean tratadas con dignidad y respeto como valores supremos, en Fundación Avina nos comprometemos a actuar con el principio de Cero Tolerancia a cualquier forma de violencia, sobre todo en lo referido a la violencia de género, acoso, discriminación y abuso de autoridad.

Este protocolo vincula la igualdad, la prohibición de discriminación por razón de sexo y la salvaguarda de la integridad física y moral (no violencia contra la mujer) como principios en el Código de Ética de Avina y reconoce e integra los principios jurídicos universales de protección de los derechos humanos

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 2 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

mencionados en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y los instrumentos como la Convención de Belém do Pará.

Para la aplicación del presente instrumento se acercan las siguientes definiciones:


**Discriminación contra la mujer:** según la CEDAW en su artículo 1 dice sobre la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**Discriminación** es cualquier trato desigual a una persona o colectividad por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otra circunstancia. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o grupo de personas en situación similar, puede manifestarse a través del hostigamiento o abuso de autoridad.

**Violencia contra la mujer** Definida en la Convención de Belém do Pará como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Acoso** es cualquier conducta impropia y no bienvenida que razonablemente podría causar ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, abusar, menospreciar, intimidar, avergonzar o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede darse por razón de: nacimiento, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual u cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Acoso sexual** es cualquier avance sexual no deseado, contacto físico innecesario, rozamientos, solicitud de información sexual, favor, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente pueda ser percibido como insinuación, intimidación, ofensa o humillación a otro, y que tiene por objeto obtener favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre. Si bien normalmente implica un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un solo incidente. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del opuesto o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser las víctimas u ofensores.

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 3 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

**Abuso de autoridad** es el acto que comete un cargo superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones, es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Esto es particularmente serio cuando una persona usa su poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o condiciones de empleo de otro, incluyendo, pero no limitado a: asignación, renovación del contrato, evaluación del desempeño o promoción. El abuso de la autoridad también puede incluir una conducta que crea un trabajo hostil u ofensivo en un ambiente que incluye, pero no se limita a, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. Discriminación y acoso, incluido el acoso sexual, son particularmente graves cuando van acompañados de abuso de autoridad.

A los efectos del presente protocolo discriminación contra la mujer, violencia, violencia contra la mujer, discriminación, acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad se denominarán colectivamente "Conducta prohibida".

## **2. Ámbito de aplicación**


Las conductas prohibidas pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales. En el caso de denuncias externas que correspondan a personas vinculadas a las organizaciones aliadas de la Fundación Avina, se respetarán los protocolos internos de las organizaciones aliadas sin dejar de hacer seguimiento para que se promuevan debidos procesos y que se rijan en los principios jurídicos establecidos en las políticas internacionales sobre el tema.

Este protocolo que sancionará las conductas prohibidas se aplicará con el personal. Se entenderá por "Persona vinculada a Fundación Avina" a las personas colaboradoras, consultores, pasantes y voluntarias de la Fundación. Se entenderá como "Persona vinculada a los Aliados de la Fundación Avina" a personas colaboradoras, consultoras, pasantes y voluntarias de las organizaciones donatarias de Fundación Avina.

## **3. Protocolo de actuación**

### **3.1. Canales de comunicación y presentación de denuncia**

Las personas vinculadas a Fundación Avina son responsables de familiarizarse con esta Política, se promoverá la difusión de su contenido a través de la página web y boletines informativos para públicos interno y externo.

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 4 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		


Se habilitará un canal especial para denuncias de aliados, beneficiarios, o público en general que haya sufrido o tomado conocimiento de una conducta prohibida por parte de personas vinculadas a Fundación Avina o sus Aliadas. Existe una vía de contacto a través de la página web de Avina para introducir denuncias formales sobre estos casos denominada RECLAMOS. Esta información pasará directamente al Comité de Ética que compartirá la información con el Comité de Género y desde ahí se procederá activar el protocolo de acompañamiento de casos de denuncias.

También se aceptarán quejas y denuncias de casos vía correo electrónico al Comité de Ética y quejas verbales que tengan ya sea una persona de referencia que sustenta la información con una o varias pruebas iniciales del caso que pueden ser audios de voz, videos, narración de hechos con testigos, etc.

Los niveles de gerencia y direcciones deben mantener canales abiertos de comunicación y garantizar que las personas vinculadas a Fundación Avina que deseen expresar sus inquietudes puedan hacerlo libremente y sin temor a consecuencias adversas. Si existe la necesidad de orientación o asesoramiento confidencial sobre asuntos que podrían dar lugar a casos de conducta prohibida, las Personas vinculadas a Fundación Avina pueden consultar además de los Comités Institucionales al área de legales de la organización.

### **3.2. Criterios para el proceso**

- **Recolección de evidencias:** Se alienta a las personas que creen que son víctimas de una conducta prohibida a tratar el problema tan pronto como sea posible. Se anima a la persona agraviada a mantener un registro escrito de eventos, anotando fechas, lugares, una descripción de lo sucedido y los nombres de los testigos en caso que los hubiere y de cualquier persona que pueda tener información sobre el incidente o situación en cuestión.
  - **Tratamiento de la información:** Todos los informes y alegatos de conducta prohibida se manejarán protegiendo la privacidad de las personas afectadas y garantizando confidencialidad.
  - **Reacción rápida:** Las gerencias y direcciones tienen la obligación de tomar medidas inmediatas y concretas en respuesta a los informes y alegatos de conducta prohibida, según la sección titulada Investigación, que se detalla más adelante.
- Defensa:** Las personas acusadas de conducta prohibida tienen derecho a buscar asistencia legal.

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 5 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

### **3.3. Mecanismo de resolución alternativa o métodos formales**

**3.3.1. Resolución mediada:** Pueden surgir casos en que las situaciones sean calificadas de leves<sup>1</sup>, en éstos se iniciará un procedimiento confidencial y rápido de la veracidad de la denuncia y con la investigación pertinente y la información base contemplado en un informe del perfil y los datos claves recabados, proponer resolver a través de un proceso de mediación o facilitación de diálogo. Un enfoque desde la mediación de las controversias ofrece la oportunidad de resolver una queja o agravio en una forma constructiva, no amenazante y de manera no contenciosa. Las personas agraviadas son alentadas a notificar a la parte ofensora de su queja, analizar las implicaciones y consecuencias, además de exhortarlo a que cese su conducta, ya que, en algunas instancias, la presunta parte agraviante puede no ser consciente de que su comportamiento es ofensivo.

La(s) persona(s) agraviante(s) y agraviada(s) pueden solicitar el apoyo de una tercera mediadora que será designada de común acuerdo. En caso contrario, la(s) parte(s) agraviada(s) deberá(n) iniciar los procedimientos formales detallado más adelante.

Todas las partes involucradas en el proceso de mediación o facilitación deben tratar la situación con sensibilidad y confidencialidad.

En el caso de la persona agraviada sea una Persona vinculada a Fundación Avina, Desarrollo Humano deberá proporcionar apoyo continuo en cada etapa del proceso.


**3.3.2. Procedimiento formal:** Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de faltas graves o muy graves, el Comité de Ética planteará un procedimiento formal y en caso de considerarlo necesario, dicho comité convocará a un Comité Alterno compuesto por el Comité de Género y un participante del Comité de Riesgos.

La formalización de una queja también puede iniciarse por un tercero que tenga conocimiento directo de la situación.

La queja debe describir la o las presunta(s) conducta(s) prohibida(s), además de cualquier evidencia adicional e información relevante al asunto. El documento debe incluir:

- (a) El nombre del presunto agraviante.
- (b) Fecha (s) y ubicación (es) de incidente (s).

<sup>1</sup> Más adelante en el texto se encuentra la tipificación y descripción de las faltas.

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 6 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

- (c) Descripción de incidente (s).
- (d) Nombres de testigos, si los hay.
- (e) Los nombres de las personas que conocen los incidentes, si los hubiere.
- (f) Cualquier otra información relevante, incluida la evidencia documental si se encuentra disponible.

**3.3.3. Procesamiento del caso:** Al comienzo de la investigación, el Comité de Ética junto a otros integrantes de la organización designados en el momento, asegurará la implementación de las medidas necesarias para proteger a la presunta víctima, testigos y denunciante de eventuales represalias. En segunda instancia, informará al presunto agraviante de la naturaleza de la(s) alegación(es) en su contra. A fin de preservar la integridad del proceso, la información que pueda socavar la investigación de los hechos, o pueda generar intimidación o represalia, no se compartirá con el acusado en ese punto. Esto puede incluir los nombres de testigos o detalles particulares de incidentes.


La investigación para indagar sobre los hechos incluirá entrevistas individuales con las partes, la demandante y la acusada, además de cualquier otra persona que pueda tener información sobre la conducta alegada.

El equipo colaborador designado para llevar a cabo la investigación de los hechos preparará un informe detallado, dando cuenta de la información y adjuntará pruebas documentales, como declaraciones escritas de testigos o cualquier otro documento o registro relevante a la supuesta conducta prohibida. Este informe se enviará al Comité de Ética como máximo en el plazo de treinta días.

El Comité de Ética deberá informar a las partes involucradas de los resultados de la investigación y posible implementación de sanciones a más tardar 10 días luego de haber recibido el informe.

Sobre la base del informe, las direcciones de área o Dirección Ejecutiva, tomarán una de los siguientes cursos de acción:

- (a) Si el informe indica que no hubo conducta prohibida, se cierra el caso con la presentación de conclusiones a las partes involucradas.
- (b) Si el informe indica que existía una base fáctica para las alegaciones, evaluará la gravedad de la conducta y decidirá el camino a seguir.

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 7 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

Remitir al Comité de Ética, que decidirá las sanciones, acciones administrativas y/o el inicio de acciones legales.

Cuando una persona agraviada o la presunta parte transgresora tiene motivos para creer que el procedimiento seguido con respecto a los alegatos fuese incorrecto, podrán apelar a la Dirección Ejecutiva.

#### **4. Tipos de faltas y sanciones**

##### **4.1. Tipificación de faltas**

Serán consideradas como **MUY GRAVES**, entre otras, las siguientes FALTAS:


- Chantaje sexual, condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o mantenimiento del empleo, aunque la amenaza explícita o implícita no se llegue a cumplir.
- Acoso ambiental y acoso por razones de sexo, es decir, creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista.
- Agresión física.
- Adopción de represalias contra las personas denunciantes, testigos o investigadoras.

Serán consideradas como **GRAVES**, entre otras, las siguientes FALTAS:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a colegas.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona. - Cualquier otra del mismo grado o gravedad.

Serán consideradas como **LEVES**, entre otras, las siguientes FALTAS:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.
- Uso de imágenes o discursos discriminatorios, siempre que no se consideren faltas graves.

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 8 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

### **Agravantes:**

Se considerarán condiciones agravantes:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Existencia de dos o más personas afectadas.
- Discapacidad física o psíquica de la víctima.
- Gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, médicamente acreditadas.
- Alevosía, el empleo de medios, modos o formas de la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

### **Atenuantes:**


- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.

### **4.2. Sanciones:**

De ser una falta MUY GRAVE:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del protocolo, percepción equivocada de la situación provocada, etc. Podrán ser complementadas con jornadas de formación para evitar la repetición de las infracciones.
- Pérdida de categoría de 6 meses y un día, a definitiva. La pérdida de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada, dos niveles como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.
- Despido.
- En los casos en que las conductas constituyan un delito, el Comité de Ética estará obligado a asegurar que se realice la denuncia penal y proveer a las autoridades de las pruebas correspondientes, siempre que se cuente con la aprobación de la persona agraviada.



<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 9 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

De ser una falta GRAVE:

- Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de 3 días hasta máximo 16 días.
- U otro tipo de amonestaciones como entrenamiento obligatorio, cambio de funciones o responsabilidades, etc.

De ser una falta LEVE:


- Entrenamiento obligatorio, llamado de atención, un cambio de funciones o responsabilidades.
- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### **4.3. Responsabilidades del Comité de Ética**

El Comité de Ética asume las siguientes responsabilidades:

- Asegurar el debido proceso en cada una de las etapas y cuidar a las partes involucradas, sobre todo a la víctima, testigos y denunciantes.
- Documentar exhaustivamente con información transparente, de calidad e imparcial para registro y toma de decisiones sobre los casos.
- Velar que ninguna de las partes sean sujetas a represalias como consecuencia de la investigación y sus conclusiones.
- Cuando exista un caso complejo, el Comité de Ética puede convocar y ampliar su composición en no más de 5 personas, con el fin de promover un proceso más seguro, transparente y cuidadoso.
- Si existiese algún conflicto de intereses por parte de algún miembro del Comité de Ética, transparentar y definir según Código de Ética y consulta con los niveles directivos de la organización para cuidar el número y los perfiles que componen el Comité.
- Decidir las sanciones, acciones administrativas y/o proceso legal a seguir en cada caso presentado. Coordinar con las instancias respectivas para efectivizar y hacer seguimiento y cierre de cada una de las decisiones o sanciones definidas en el Comité.

#### **5. Medidas preventivas**

<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE AUTORIDAD</b>		Página 10 de 10	
Fecha de Aprobación: octubre 2018 Fecha de Vigencia: Octubre 2018	Alcance: Toda AVINA Por: DH y Comité de Género Aprobado por: Consejo Directivo		

La prevención de la conducta prohibida es un componente esencial de la acción que se debe realizar.

**5.1. Sensibilización:** se llevarán a cabo programas de sensibilización e información regulares y obligatorios para que todas las personas vinculadas a Fundación Avina y sus aliados/as tomen conciencia de la tolerancia cero a las conductas prohibidas y reciban orientación sobre la política y procedimientos respectivos.

**5.2. Adhesión de Aliados/as:** Se incluirá en las cláusulas contractuales de Avina con sus aliados/as la suscripción a esta política. El incumplimiento de la misma en una alianza podrá dar lugar a la finalización unilateral del vínculo contractual.