

RESPECTO Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS

POLÍTICA PARTICULAR

CODIGO: ETI- PP
Respeto y protección de
las personas

ELABORÓ: Dirección de
Inteligencia
Colaborativa - DIC

REVISÓ: Equipo
Ejecutivo

APROBÓ: CEO

FECHA VIGENCIA:
Diciembre 2021

Nuestra misión

“Desde el sur global impulsar procesos colaborativos que generen cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta.”

ÍNDICE	Pág.
1. TIPO DE DOCUMENTO	2
2. CONTEXTO	2
3. OBJETIVO	2
4. ALCANCE	3
5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	3
6. DESARROLLO	6
6.1. Compromiso institucional	7
6.2. Principios generales de nuestro compromiso institucional	8
6.3. Directrices generales para la aplicación	8
7. ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?	12
8. RESPONSABILIDADES	13
9. DOCUMENTOS ASOCIADOS	15
10. SÍNTESIS GRÁFICA	16

1. TIPO DE DOCUMENTO

POLÍTICA PARTICULAR: Derivada de ETI – PG Código de Ética

2. CONTEXTO

En Fundación Avina reconocemos que los **Derechos Humanos** son universales, inalienables e indivisibles por lo que todas las personas merecen recibir respeto y protección sin distinción de su condición socioeconómica, étnica, religión, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole.

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, discriminación, acoso y abuso de autoridad.

Dentro de este contexto, desde Fundación Avina resaltamos el respeto, protección a los derechos humanos de personas en situación de vulnerabilidad por lo que nos comprometemos a instalar mecanismos que nos permitan hacer valer este compromiso.

Esta política pone énfasis en el respeto y protección de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad y en la prevención del acoso, discriminación y abuso de autoridad.

La presente política se enmarca dentro de nuestro Código de Ética (ETI – PG Código de ética) y se vincula íntimamente con la Política Particular de Igualdad de género y diversidad (ETI – PP Igualdad de género y diversidad)

3. OBJETIVO

Establecer las bases para cuidar y proteger a las personas, prevenir, mitigar y, según sea el caso, remediar los posibles daños directos o indirectos generados a los grupos de personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, incluyendo, pero no limitando, a las mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena.

La presente política tiene como objetivo reflejar cómo vivimos nuestro compromiso con el respeto por los derechos humanos, la protección de los derechos de personas en situación de vulnerabilidad y nuestro compromiso por evitar situaciones de discriminación, acoso y abuso de autoridad.

4. ALCANCE

La presente política es de aplicación para toda persona vinculada directa o indirectamente con Fundación Avina. Sin que sea exclusiva, esta política considera la vinculación con los siguientes grupos: personas colaboradoras, entidades legales, personas que realizan consultoría, voluntariados, pasantías; proveedores, organizaciones aliadas, co-inversores, grupos sociales, gobierno, empresas y otros.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Definición de situaciones que la presente política busca prevenir

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 laboral/mobbing: acciones producidas por una persona hostigadora en el ámbito laboral con el objetivo de producir miedo, terror, desprecio o desánimo hacia una persona subalterna, colega u otro nivel de vinculación, resultando en una violencia psicológica que se produce de forma sistemática y recurrente durante un período de tiempo prolongado.

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 sexo opuesto o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser las víctimas u ofensores.

Abandono y tratamiento negligente: se refiere al fracaso persistente para cubrir las necesidades básicas físicas y/o psicológicas de una persona incapaz de valerse por sí sola (niño, niña, persona con discapacidad, adulto mayor) ya sea por abandono intencional u omisión de acciones por parte de las personas que tienen la obligación del cuidado y la posibilidad objetiva de evitar riesgos. Este abandono trae consecuencias en el desarrollo saludable, físico, espiritual, moral o mental de la persona en situación vulnerable.

Abuso de autoridad: es el acto que comete una persona de 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 otra, 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.

Abuso emocional: maltrato emocional persistente que tiene un impacto en el desarrollo emocional de las personas. Los actos emocionalmente abusivos incluyen, restricción del movimiento, degradar, humillar, intimidar (incluye intimidación por internet), y amenazar, asustar, discriminar, ridiculizar y otras formas de tratamiento hostil o de rechazo no físicas.

Abuso físico: cualquier contacto físico intencional realizado por una persona hacia otra persona que no desea este contacto y que causa daño físico real o potencial, daño visible o no visible. Este abuso físico lastima o pone en peligro a la persona que lo recibe. Son los niños y niñas quienes son víctimas más frecuentes de este tipo de abuso. Los daños físicos también pueden ser causados por un padre, madre o cuidador que provoque unos síntomas o que induzca deliberadamente una enfermedad a un niño.

Abuso sexual: forzar o persuadir a personas en situación de vulnerabilidad para que participen en actividades sexuales que no comprendan totalmente o tienen escasa capacidad de elección para su consentimiento. Esto puede incluir, aunque no se limita a, violaciones, sexo oral, penetración o no penetración, actos tales como masturbación, besos, frotamientos o tocamientos. También puede incluir

inducir a mirar a niños, o producir imágenes sexuales, mirar actividades sexuales y animar a los niños a que se comporten de formas sexuales inapropiadas.

Discriminación: es cualquier trato desigual o desfavorable inmerecido 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.

Explotación comercial: explotar a personas en situación de vulnerabilidad en el trabajo y otras actividades para el beneficio de otros o para el detrimento de la salud física o mental, educación, desarrollo moral o socio-emocional. Incluye, pero no se limita, al trabajo infantil.

Explotación sexual: una forma de abuso sexual que incluye la participación en cualquier actividad sexual a cambio de dinero, regalos, comida, alojamiento, afecto, estatus o cualquier otra cosa que ellos o sus familias necesiten. Normalmente conlleva la coacción o manipulación de estos grupos en situaciones de vulnerabilidad, lo que implica hacerse su amigo/a, ganarse su confianza e inducirle a consumir drogas y alcohol. La relación abusiva entre víctimas y autores/as conlleva un desequilibrio de poder donde las opciones de las víctimas son limitadas. La explotación sexual puede implicar a un autor mayor que ejerza un control económico, emocional o físico sobre una persona joven. También puede conllevar presión social manipulando o forzando a las víctimas a realizar actividades sexuales, a veces dentro de bandas y en barrios afectados por bandas. También puede incluir involucrar redes de autores oportunistas u organizados que se benefician económicamente del tráfico de víctimas jóvenes entre distintos lugares para que mantengan prácticas sexuales con múltiples personas.

Vulnerabilidad: Es la condición de las personas o grupos que son susceptibles de ser lastimados, abusados o discriminados, debido a su incapacidad para resistir o enfrentar una situación desfavorable o para sobreponerse a esa situación luego de ocurrida; por lo cual se encuentran en situación de riesgo. Puede tratarse de vulnerabilidad física, económica, social, cultural, educativa, etc.

Grupos en situación de vulnerabilidad: son aquellos grupos sociales, que debido al menosprecio generalizado de alguna condición específica que comparten, a un prejuicio social erigido en torno a ellos

o por una situación histórica de opresión o injusticia, ven disminuidas sistemáticamente sus posibilidades de disfrute y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

Sectores o grupos de la población que, por su condición de edad, sexo, estado civil, origen étnico o cualquier otro, se encuentran en condición de riesgo, impidiendo su incorporación a la vida productiva, el desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar. Grupos que sufren carencia o ausencia de elementos esenciales para la subsistencia y el desarrollo personal, e insuficiencia de las herramientas necesarias para abandonar situaciones en desventaja, estructurales o coyunturales.

Se consideran como grupos en situación de vulnerabilidad a grupos poblacionales como las niñas, los niños y jóvenes en situación de calle, mujeres, personas con identidades no binarias, comunidad LGTB, los migrantes, las personas con discapacidad, los adultos mayores, población indígena, personas en situación de pobreza, etc.

Violencia: es el uso intencional de la fuerza física o verbal para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo y que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia daños, traumatismos o incluso puede provocar la muerte.

Violencia contra la mujer: 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.

6. DESARROLLO

En Fundación Avina enmarcamos nuestras prácticas, conversaciones y transacciones dentro del **respeto y protección de los derechos humanos**.

Los valores y principios institucionales presentes en nuestro Código de Ética representan nuestro marco de referencia para guiar nuestro comportamiento en materia de Respeto y protección de los derechos de las personas y frente a la prevención de prácticas discriminatorias, del acoso y abuso de autoridad.

Los valores se reflejan nuestro accionar:

Respeto

Honestidad

Responsabilidad

Modestia

Solidaridad

6.1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

En Fundación Avina **no toleramos violaciones a los derechos humanos** de personas en situación de vulnerabilidad por parte de personas que, directa o indirectamente, estén vinculadas con la organización. Tampoco toleramos prácticas discriminatorias, ni de acoso ni abuso de autoridad en ninguno de nuestros ámbitos de actuación.

Todas las conductas que se vinculen con la discriminación, inequidad, violencia, acoso o abuso son mencionadas por Fundación Avina como **“conductas no permitidas”**.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Una de las tareas principales de los Estados es establecer acciones concretas que permitan garantizar un respeto pleno y salvaguarda de los derechos humanos, entre ellos el respeto a los derechos de los grupos poblacionales específicos que por sus condiciones pueden sufrir de vulneraciones.

Tomamos como referencia los estándares internacionales aplicables en temas de respeto y protección de estos grupos y los enmarcamos en los siguientes objetivos:

- Promover una cultura de respeto, protección y promoción de apoyos adecuados para las personas en situación de vulnerabilidad afectados, directa o indirectamente, por los proyectos liderados y/o implementados por Fundación Avina.
- Desarrollar un modelo eficaz de implementación y adecuación de sistemas internos y externos que faciliten el respeto y protección a estos grupos, asegurando que sus derechos no sean vulnerados por personas colaboradoras de la organización u otras personas que actúen en nombre de ella.
- Ampliar los alcances de este compromiso a todas las personas claves de la organización y otros que intervengan en el desarrollo de proyectos.
- Proveer principios de respeto y protección aplicables a todos los procesos de trabajo con estos grupos de personas.

6.2. PRINCIPIOS GENERALES DE NUESTRO COMPROMISO INSTITUCIONAL

- Todas las personas tienen el derecho a protección, sin discriminación, contra cualquier tipo de daño, sin considerar género, sexo, edad, incapacidad, etnia, raza, credo religioso.
- Todas las personas en situación de vulnerabilidad cuentan con derechos de respeto, protección y reparación frente a posibles daños.
- Todas las personas vinculadas a Fundación Avina de manera directa o indirecta, tienen la responsabilidad de respetar y velar por la protección de estos grupos, cualquiera que sea la circunstancia que les afecte.
- Todas las organizaciones vinculadas a Fundación Avina, tienen el deber de cuidar por el bienestar de estos grupos de personas con los que trabajan, tengan contacto o se vean afectados por su trabajo y operaciones.
- Todas las organizaciones vinculadas a Fundación Avina tienen la responsabilidad de cuidar porque las organizaciones aliadas cumplan los requisitos mínimos de protección y promoción del bienestar de estos grupos de personas.
- Todas las acciones de protección a estos grupos se deben definir y desarrollar en el mejor interés y cuidado de ellos mismos.

6.3. DIRECTRICES GENERALES PARA LA APLICACIÓN

Ponemos énfasis en la **prevención** de las “conductas no permitidas” como un componente esencial de la acción que realizamos en Fundación Avina. Promovemos esta prevención a través de:

Sensibilización: En Fundación Avina se llevan a cabo programas de sensibilización e información regulares y obligatorios para que todas las personas vinculadas a la Fundación y sus alianzas tomen conciencia de la **tolerancia cero a las conductas no permitidas** y reciban orientación sobre la política y procedimientos respectivos. La sensibilización se encuentra presente en las conversaciones en todos los niveles de la organización, en nuestra plataforma de impacto y es transversal a todos los procedimientos internos y externos.

Adhesión de las organizaciones aliadas: Se incluye en las cláusulas contractuales de Fundación 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.

Reafirmamos que la aplicación de esta política considera a todas las personas u organizaciones directa o indirectamente relacionadas con Fundación Avina: colaboradores/as, personas que cumplen tareas de consultoría, voluntariados, pasantías, proveedores/as, organizaciones aliadas, co-inversores, grupos sociales, gobierno, empresas; y otros según corresponda. Por esta razón hemos establecido guías básicas, no exclusivas, para la comprobación del comportamiento de cada uno de estos grupos con el fin de mitigar cualquier surgimiento de riesgos de manera que puedan ser contrastados de manera inmediata

En la gestión interna



- En todas las etapas previas a la incorporación de colaboradores/as (publicaciones, reclutamiento, entrevistas) respetamos y protegemos a las personas en situaciones de vulnerabilidad y evitamos “conductas no permitidas”.
- Conversamos en las entrevistas con candidatos sobre el respeto y protección de las personas y grupos vulnerables.
- Según el puesto lo amerite por posible contacto con grupos vulnerables, lo dejamos claro en los Términos de referencia del puesto.
- Si es necesario, pedimos referencias, tanto a los/as candidatos/as, como a externos, del trabajo realizado con anterioridad en este tema.
- La persona que se incorpora a Fundación Avina, firma un documento donde expresamente declara que conoce la Política de respeto y protección de las personas, así como las políticas relacionadas.
- Los programas de inducción a los/as colaboradores/as incluyen temáticas de respeto y protección de las personas, prevención de la discriminación y conductas no permitidas.
- Todas las personas que nos vinculamos directa o indirectamente con Fundación Avina, nos adherimos a esta política constituyendo un compromiso con la organización y por ende el no cumplimiento de la misma podrá tener implicancias legales.
- Generamos espacios de sensibilización respecto a las normas de protección y cuidado que aplican a los grupos vulnerables; capacitamos a

Responsables de programas o áreas para que puedan identificar conductas prohibidas que atenten contra la dignidad de las personas.

- Como parte de la prevención y sensibilización, reforzamos con re-inducciones al menos cada 2 años. De ser necesario, se refuerza esta tarea con la generación de evaluaciones institucionales respecto a la comprensión de nuestro compromiso en esta materia.
- Incluimos las prácticas de respeto, protección y “prevención de conductas no permitidas” en los procedimientos que rigen la conducta ética de los/as colaboradores/as; según se detalla en nuestro Código de Ética.
- Realizamos reuniones de desempeño anuales que permiten monitorear o recabar información relevante acerca de la conducta de los/as colaboradores/as en las cuales se incluyen temáticas vinculadas al respeto y protección de las personas.
- Establecemos canales para dar voz a quienes necesitan presentar reclamos por alguna situación de conflicto que afecte a estos grupos en situación de vulnerabilidad.
- Promovemos el establecimiento de un ambiente que previene conductas de acoso, abuso o violencia, asegurando la existencia de políticas y procedimientos y asistencia en caso de que ocurra algún caso de esta naturaleza.
- Atendemos con prontitud las situaciones y preocupaciones externadas por personas en situación de vulnerabilidad.

Con entidades o personas proveedoras



- Generamos una base de datos de entidades o personas proveedoras frecuentes disponible para consulta general de toda la organización, con información de quienes han demostrado guardar conductas de respeto y protección hacia los diferentes grupos vulnerables. Esta base se genera a través de nuestro CRM que es nuestro sistema de gestión y donde quedan registradas las transacciones con entidades o personas proveedoras.
- Desactivamos de manera inmediata a proveedores/as que hayan sido cuestionados/as por conductas que atenten contra el respeto y protección a estos grupos de personas en situación de vulnerabilidad. La desactivación procederá cuando se comprueben faltas a la presente política desde nuestro Procedimiento de prevención y atención de reclamos.

Con el Capital Social y alianzas en el terreno



- Divulgamos ésta y otras políticas con nuestras organizaciones aliadas.
- Incluimos la referencia a esta política y procedimientos que deben aceptar como parte del convenio de cooperación a firmar con Fundación Avina para los fondos que se otorgan.
- Sumamos este punto en los formatos de inversiones y reportes para asegurar el debido cuidado y atención por parte de las organizaciones aliadas.
- Si corresponde, incluimos este punto en los términos de referencia de la auditoría interna.
- Verificamos que se ha aceptado la política de Fundación Avina, en forma previa a la realización de visitas al terreno, donde se interactúa con estos grupos de personas en situación de vulnerabilidad.
- Alineamos esta política con el Protocolo de Vinculación con Empresas a través del cual cada co-inversor es evaluado desde diferentes perspectivas, incluyendo la de cumplimiento al respecto a los Derechos Humanos de todas las personas.
- Valoramos, escuchamos y respetamos a todos los grupos en situación de vulnerabilidad.
- Hacemos visibles nuestras políticas en la página web, incluyendo la presente, como respaldo de las orientaciones que rigen nuestra gestión.
- Incluimos en nuestros presupuestos un rubro para comunicaciones sobre el respeto y protección que permitan difundir y reforzar este compromiso entre los diferentes actores que tienen participación en los diferentes proyectos, según se considere necesario.
- Registramos y archivamos la información relacionada con la gestión de protección, compartiendo las buenas prácticas con los diferentes grupos en situaciones de vulnerabilidad a través de diferentes mecanismos de difusión.

7. ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?

En Fundación Avina contamos con un Procedimiento de Prevención y atención de reclamos (Ver ETI - PR Prevención y atención de reclamos), habilitado desde nuestro sitio web www.avina.net, a través del cual se reciben inquietudes asociadas a proyectos que hayan sido aprobados por Fundación Avina y presenten situaciones que requieran atención y acción inmediata por parte de la organización, dentro de las cuales se identifican posibles daños o efectos negativos en las personas, el cual considera también aquellas en situación de vulnerabilidad.

Dicho procedimiento establece los lineamientos que aplican a los reclamos recibidos, abre el espacio para buscar juntos soluciones a temas que preocupan a los diferentes grupos, sistematiza las situaciones que surjan en términos de atención, monitoreo y solución como rescate de las lecciones aprendidas que nos permitan mejorar la gestión.

Toda comunicación recibida a través de este procedimiento es revisada de manera inmediata por el **Comité de Ética** de Fundación Avina, el cual iniciará un proceso de revisión, evaluación de caso e instancia correspondiente, gestión de la investigación si está dentro de su tuición, búsqueda de solución y respuesta a quien corresponda. Es importante señalar que cada registro de reclamo en el sistema será tratado de manera conjunta con los actores directamente involucrados tanto a lo interno como en lo externo de la organización.

Dicho comité también podrá recibir información sobre de situaciones que deben ser tratada por considerarse conductas no permitidas a través de su mail interno comitedeetica@avina.net

En el caso de denuncias externas que correspondan a personas vinculadas a las organizaciones aliadas de 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.

8. RESPONSABILIDADES

Dirección y Gerencias:

- Asegurar que el equipo comprenda la presente Política Particular de Respeto y Protección de las personas y prevención de conductas no permitidas.
- Dar sentido a esta política a través del ejemplo de sus conductas.
- Guiar a los/as colaboradores/as frente a situaciones que generan dudas.

Colaboradores/as-personas que realizan pasantías, voluntariados o consultorías:

- Reflejar en sus comportamientos los principios de respeto y protección de las personas en todos sus ámbitos de actuación.
- Identificar y comunicar cualquier comportamiento que no se encuentre alineado con esa perspectiva.

Comité de Ética:

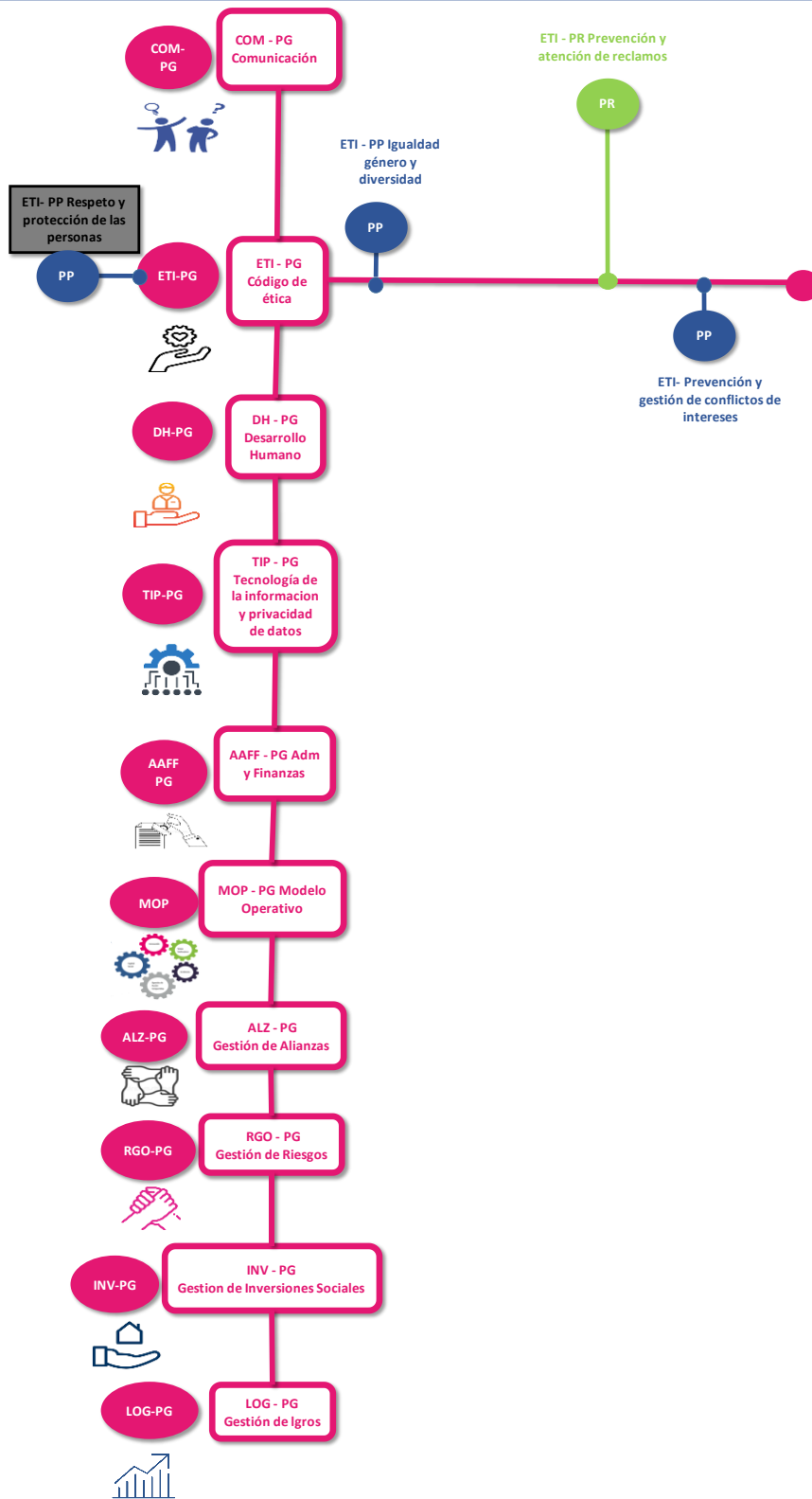
- Diagnosticar y monitorear la situación interna y dentro de su ecosistema Avina en materia de respeto y protección de los derechos de las personas.
- Definir e implementar acciones orientadas a la sensibilización y fomento de prácticas basadas en el respeto y protección de las personas, prevención de discriminación, desigualdad e inequidad, prevención del acoso y abuso de autoridad.
- Dialogar permanentemente con todas las instancias de la organización para mantener esta política como un principio vivo y que sirva de inspiración para todo el accionar y el fortalecimiento de la identidad institucional de los/as colaboradores/as y entorno cercano.
- Acompañar los avances y desafíos institucionales en respeto y protección de los derechos humanos y promover mejoras para la organización en este tema.
- Revisar anualmente la presente política.
- Implementación de medidas y controles según se requieran para cumplir con la legislación vinculada a derechos e igualdad de género en los países donde Fundación Avina opera.
- Analizar las situaciones detectadas contrarias a la presente política y definir las acciones a implementar para prevenir, sancionar o reparar los daños ocasionados.
- Asesorar y acompañar a los/as colaboradores/as involucrados en las situaciones.

Desarrollo Humano:

- Reflejar el respeto por los Derechos Humanos y la protección de los derechos en situación de vulnerabilidad y la prevención de conductas no permitidas en la ejecución de sus procesos de incorporación de colaboradores/as, asignación de cargos/roles, formación y desarrollo profesional.



9. DOCUMENTOS ASOCIADOS



10. SINTESIS GRÁFICA

