

Área 4	Ética		
Número:	4.10.	Documento:	Política
Título:	<b>Anti acoso y abuso sexual</b>		

**Propósito:**

El propósito de la política es definir un código de conducta relacionado con las relaciones sexuales para el personal directo o indirecto de FHPPE y prevenir el abuso sexual y el acoso de cualquier tipo en el lugar de trabajo en oficinas, comunidades y cualquier otro espacio donde se encuentren.

**Alcance:**

Esta política se aplica a todos los empleados de FHPPE, pasantes y voluntarios, nacionales o extranjeros, que trabajan en la sede de la fundación o en sus oficinas afiliadas, así como en el trabajo comunitario de ejecución de proyectos, divulgación, investigación de campo y en cualquier lugar donde se desarrollen actividades en nombre de Fundación Humana Pueblo a Pueblo – Ecuador.

A continuación, la expresión "empleado" abarca a estos grupos. La política rige la conducta de estos grupos tanto en el lugar de trabajo como fuera de las instalaciones en las que exista una relación con el lugar de trabajo o que lo afecte de cualquier manera.

**Política:**

FHPPE se esfuerza por promover una cultura de dignidad, respeto y cortesía, en línea con los valores básicos de la FHPPE. La fundación se compromete a proporcionar un entorno de trabajo que prohíba el abuso y el acoso sexual. FHPPE espera que todo su personal y otras personas que se relacionen con la fundación contribuyan activamente en el mantenimiento de dicho entorno de trabajo. Esta política debe ser dada a conocer a todo el personal por lo menos una vez al año.

Con la política actual, FHPPE ha armonizado su política con los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos de 2002 (véase el anexo) para que las organizaciones humanitarias garanticen la seguridad y protección de los beneficiarios, y se basa en la política general contra el acoso de Humana People to People Federation.

Fundación Humana Pueblo a Pueblo – Ecuador ha adoptado los siguientes principios:

- La explotación y el abuso sexuales por parte de los empleados constituyen actos de falta grave y son motivo de terminación de la relación laboral.
- La actividad sexual con menores de 18 años está totalmente prohibida.
- El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, está prohibido en relación con el lugar de trabajo y de acuerdo con las leyes del país. Todas las formas de pago por sexo están prohibidas.
- Las relaciones sexuales entre empleados y beneficiarios están totalmente desaconsejadas, ya que se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales.
- Si un empleado tiene fundadas sospechas con respecto al abuso o explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea empleado de FHPPE o no, podrá

reportarlas a través de los procedimientos de queja establecidos por FHPPE, por tratarse de un delito de Acción Privada.

- Los empleados están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexuales y promueva la aplicación de este Código de Conducta. Los administradores de todos los niveles tienen responsabilidades particulares para apoyar, desarrollar y mantener este entorno.

La Fundación Humana Pueblo a Pueblo – Ecuador tomará las medidas apropiadas para prevenir el abuso y el acoso sexual; investigará de manera expedita todas las quejas de abuso o acoso sexual de forma imparcial y confidencial por un individuo o un grupo designado por la Oficina de Recursos Humanos, quien informa al Director Ejecutivo y tomará las medidas legales apropiadas en casos de comportamiento abusivo o acosador comprobado y de denuncias falsas de abuso o acoso sexual, incluyendo la notificación a las autoridades competentes según sea el caso.

Un empleado que se encuentre en una relación consensuada con un beneficiario o en una relación con un colega que podría conllevar un conflicto de intereses inherente y un posible abuso de poder, debe informarlo a su supervisor para obtener la orientación y resolución adecuadas.

Cualquier represalia contra cualquier persona que se queje de abuso sexual o acoso de buena fe o que participe en una investigación, no será tolerada por la FHPPE.

#### Procedimientos de reclamación

Si una persona, empleada o no de FHPPE, ha sufrido acoso o abuso sexual o considera que ha sido abusado o acosado, debe informar inmediatamente del asunto a su jefe de oficina. Alternativamente, el empleado puede optar por informar al Director Ejecutivo o al Gerente de Talento Humano.

El personal que no es de plantilla puede optar por tramitar cualquier queja o reclamo mediante un proceso informal o formal.

Las quejas de presunto abuso o acoso sexual deben presentarse tan pronto como sea posible, sin perjuicio la Prescripción de la Acción Penal establecida en el Código Orgánico Integral Penal.

#### Procedimientos informales:

Un proceso informal puede proporcionar a las personas la oportunidad de resolver cualquier queja o reclamo de una manera abierta, honesta, no amenazante y no contenciosa. Incluye las opciones de: acercarse al presunto perpetrador; involucrar a un tercero que puede ser un colega de la presunta víctima o del presunto perpetrador o involucrar a un mediador designado por la Gerencia de Talento Humano.

Se alienta al demandante a que tome nota de los debates informales mantenidos en el proceso.

Si el demandante no está satisfecho con los resultados del proceso informal, puede presentar una queja por escrito a la Gerencia de Talento Humano para iniciar el proceso formal.

#### Procedimientos formales:

Una vez que se haya presentado una queja por escrito ante la Gerencia de Talento Humano, se investigará rápidamente en un proceso de investigación de hechos, y se tomarán las medidas correctivas necesarias cuando corresponda. Las quejas se manejarán de manera discreta y confidencial, según las circunstancias.

Cualquier empleado que participe en un comportamiento abusivo o acosador inapropiado estará sujeto a medidas disciplinarias, incluida la posible terminación del empleo.

En caso de abuso sexual comprobado, se informará a la presunta víctima que tiene el derecho de realizar una acusación penal, por tratarse de un Delito de Acción Privada.

#### Definiciones:

Las siguientes definiciones son del IASC.

**Abuso sexual:** Comete abuso sexual la persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecuta sobre ella o la obliga a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal. (Art. 170, Código Orgánico Integral Penal).

**Explotación sexual:** Cualquier abuso real o intento de posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro.

**Acoso sexual:** Comete acoso sexual la persona que solicita algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación. (Art. 166 del Código Orgánico Integral Penal).

#### Revisión:

Esta política está sujeta a revisión periódica cada dos años, de acuerdo con lo establecido en la Política de revisión y aprobación de políticas y procedimientos de FHPPE.

Web: [www.humana-ecuador.org](http://www.humana-ecuador.org)  
Correo: [info@humana-ecuador](mailto:info@humana-ecuador)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Oficina Nacional de Coordinación	Oficina Nacional de Coordinación	Directorio
 Firma	 Firma	 Firma (Presidente)
Fecha de aprobación: 10/05/2024		