



Fundación para el Desarrollo de la Libertad Ciudadana
Capítulo Panameño de Transparencia Internacional

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO ("la Política")

De la Fundación para el Desarrollo de la Libertad Ciudadana
(FDLC y/o "el Capítulo")

Aprobada por la Junta Directiva el 26 de julio de 2023.

1. OBJETIVO Y COMPROMISOS GENERALES

FDLC considera que toda persona tiene derecho a no sufrir violencia ni acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, los abusos sexuales y cualquier otra forma de violencia y acoso, independientemente del sexo, la discapacidad, la edad, la etnia o la religión.

Esta política nace, por tanto, de la necesidad de aclarar estos principios y tiene los siguientes objetivos:

- Promover un entorno de trabajo inclusivo e integrado que observe y aborde los riesgos subyacentes que podrían conducir a la violencia y el acoso.
- Destacar los compromisos del capítulo nacional para prevenir el acoso, incluido el acoso y el abuso sexual, y garantizar que se tomen medidas eficaces cuando surjan problemas.
- Establecer un mecanismo de prevención y reparación del acoso y los abusos.
- Garantizar que no existe discriminación por razón de género, edad, etnia, religión, u orientación sexual u otra que no sea el mérito que impida el avance de las personas y la igualdad de oportunidades.
- Promover un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés para las personas.

FDLC reconoce que pueden existir dinámicas de poder desiguales en los entornos de trabajo, que pueden poner a algunas personas en riesgo o en una posición vulnerable, por ejemplo, en relación con un superior.

El capítulo nacional se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de discriminación por cualquier motivo, violencia y acoso, incluido el sexual.

FDLC tiene la responsabilidad de adoptar un enfoque de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso y de promover la prevención de estos comportamientos.

FDLC reconoce el derecho a denunciar las faltas de conducta descritas en esta política.

FDLC se compromete a tratar todos los incidentes con seriedad y a investigar con prontitud las denuncias de violaciones de esta política.

FDLC condena cualquier forma de represalia contra las partes que denuncian conductas indebidas.

2. APLICABILIDAD

La FDLC declara que la presente política se aplica a todos los empleados, voluntarios, consultores, becarios, miembros de la Junta Directiva, miembros de los consejos asesores y cualquier otra persona afiliada al capítulo (en adelante, "todo el personal y los afiliados del capítulo").

Abarca las situaciones de trabajo en la(s) oficina(s) de FDLC, el entorno en el que se desarrolla el trabajo del Capítulo, los eventos en los que participa el Capítulo como viajes, misiones, eventos externos o conferencias relacionadas con el trabajo. Esto incluye también espacios digitales en los que el Capítulo puede participar en intercambios de comunicación, como reuniones en línea, correos electrónicos y plataformas de medios sociales.

El Capítulo encontrará la forma de comunicar su política a las partes interesadas externas y en eventos externos o en la web.

3. PROTECCIÓN GENERAL CONTRA EL ACOSO

Los principios a los que se adhiere FDLC se basan en los principios fundamentales del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13) y en el nuevo Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (N.º 190), promulgado el 25 de junio de 2021, a saber:

- a) La violencia, el acoso y la violencia de género se consideran faltas graves y, por lo tanto, son motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido sumario.
- b) La actividad sexual con infantes, niños y adolescentes (personas menores de 18 años) está prohibida, independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia errónea en la edad de un niño no es una defensa aceptable.
- c) Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye cualquier pago o trueque de ayuda que se deba a los beneficiarios de la ayuda del capítulo nacional.
- d) Las relaciones sexuales entre el personal y los beneficiarios de la asistencia del capítulo, al estar basadas en una dinámica de poder inherentemente desigual, socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de TI y se desaconsejan enérgicamente.
- e) Cuando un miembro del personal tenga inquietudes o sospechas sobre la explotación o el abuso sexual por parte de un colega, debe informar de estas inquietudes a través de los mecanismos de notificación establecidos.
- f) La dirección y el personal son responsables de crear y mantener un entorno que impida la explotación y los abusos sexuales. Los directivos de todos los niveles tienen la responsabilidad especial de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.
- g) Las siguientes formas de discriminación se consideran formas de acoso:
 - Discriminación étnica y acoso con insultos o bromas racistas relacionadas con el color de la piel, el origen o la etnia. Este comportamiento discriminatorio tiene como objetivo el origen y la etnia de la persona. Puede implicar rechazos injustificados de solicitudes y actuar de manera que se impida la participación de una persona en el entorno laboral.
 - El acoso religioso se caracteriza por la intolerancia de las tradiciones, costumbres y

creencias religiosas. Incluye tratar a los empleados de forma diferente debido a sus creencias o prácticas religiosas, tomar represalias contra un empleado por participar en una actividad protegida, incluida la participación en actividades religiosas o la oposición a la discriminación religiosa, denegar una solicitud o adaptación razonable de las creencias o prácticas religiosas sinceras de un empleado y someter a los empleados a acoso debido a sus creencias o prácticas religiosas.

- El acoso por motivos de discapacidad consiste en recibir un trato menos favorable a causa de la misma. Puede incluir observaciones despectivas o humillantes, comentarios no deseados, ignorancia o exclusión en el lugar de trabajo, incluida la negativa a realizar ajustes razonables.
- El acoso por motivos de orientación sexual consiste en recibir un trato menos favorable a causa de su orientación sexual/sexualidad o de la percepción de su orientación sexual/sexualidad. Esto puede incluir ser objeto de observaciones despectivas o humillantes, comentarios no deseados, ser ignorado o excluido en el lugar de trabajo.
- El acoso por razón de edad consiste en recibir un trato menos favorable a causa de la edad. Los comportamientos asociados al acoso por razón de edad incluyen comentarios despectivos, insultos, críticas injustas y sistemáticas y la exclusión injustificada de actividades y reuniones.

h) Está prohibido el acoso físico. Puede implicar amenazas y daños físicos. Los empujones violentos repetidos, los escupitajos, las patadas, los golpes y otras agresiones físicas también constituyen esta forma de acoso. Además de los daños corporales, también puede haber daños y destrucción de bienes personales.

i) Está prohibido el acoso psicológico. Estos comportamientos y prácticas son perjudiciales para el bienestar mental de la persona afectada. Puede incluir la difusión deliberada de rumores, el aislamiento de las personas, la oposición constante e injustificada a los puntos de vista y opiniones de la persona. No importa si el acoso está relacionado con la vida privada o profesional.

j) El ciberacoso es una forma de acoso prohibida que tiene lugar en espacios virtuales y salas de chat. Se trata de humillaciones, mensajes de odio y/o mentiras sobre un miembro del personal a través de cualquier tipo de comunicación electrónica.

4. LEGISLACIÓN NACIONAL

FDLC acata y aplica la normativa nacional contenida en:

- i) Código Laboral de la República Panamá;
- ii) Ley N° 7 de 14 de febrero de 2018, que tiene como objetivo prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos.
- iii) Convenciones sobre Derechos Humanos ratificadas por la República de Panamá.

Igualmente, las vías y recursos que establece y provee el Ministerio de Trabajo para empleadores, trabajadores y contratistas para las situaciones e incidentes descritos en esta Política y en las leyes nacionales.

5. DEFINICIONES COMÚNMENTE ACEPTADAS:

- a) La violencia y el acoso en el lugar de trabajo significa un patrón de comportamiento y prácticas inaceptables, o amenazas de dicho comportamiento y prácticas, ya sea solo o en combinación, que tiene la intención de causar, dar como resultado o es probable que dé como resultado un daño físico, psicológico o económico, incluyendo la violencia y el acoso de género (Convenio 190 de la OIT).
- b) Por "violencia y acoso por razón de género" se entiende la violencia y el acoso dirigidos contra las personas a causa de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un determinado sexo o género, incluido el acoso sexual. (Convenio 190 de la OIT).
- c) El acoso es una conducta inapropiada e inoportuna que tiene o podría esperarse razonablemente que tenga el efecto de ofender o humillar a otra persona. El acoso puede adoptar la forma de palabras, gestos o acciones que tiendan a degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otra persona o que creen un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Incluye el acoso por cualquier motivo, como la etnia, la religión, el color, el credo, el origen étnico, los atributos físicos, el género o la orientación sexual. El acoso normalmente implica una serie de incidentes. Un desacuerdo entre un miembro del personal y su supervisor sobre el rendimiento laboral u otras cuestiones relacionadas con el trabajo no se considera normalmente acoso y no se trata en el marco de las disposiciones de este texto, sino en el contexto de la gestión.
- d) La explotación sexual es el abuso real o el intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, de poder o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a ello, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona.
- e) El acoso sexual es cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otra conducta de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse que cause o sea percibida como una ofensa o humillación a otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Aunque suele implicar un patrón de comportamiento, puede adoptar la forma de un único incidente. El acoso sexual puede producirse entre personas del sexo opuesto o del mismo. El denunciante y el agresor pueden ser de ambos sexos.

Entre los ejemplos de mala conducta o comportamiento inadecuado que constituyen acoso sexual se encuentran, entre otros, los siguientes:

Mala conducta física como:

- Contacto físico inoportuno, incluyendo bofetadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos o tocamientos inapropiados.
- Violencia física, incluida la agresión sexual.
- El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.
- Comportamiento verbal (por teléfono, correo electrónico o videoconferencia).
- Comentarios sobre el aspecto de un empleado, su edad, su vida personal, etc.
- Comentarios, historias y bromas de carácter sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física.
- Insultos basados en el género del trabajador.

- Comentarios condescendientes o paternalistas.
- Enviar mensajes sexualmente explícitos.

Mala conducta no verbal como:

- Mostrar material sexualmente explícito o sugerente.
- Gestos sexualmente sugerentes.
- Silbidos.
- Mirar fijamente.

6. PREVENCIÓN

La prevención de la violencia y el acoso en general, incluida la violencia de género, es un componente esencial de la presente Política. FDLC adoptará las medidas preventivas adecuadas para crear un entorno de trabajo armonioso y proteger al personal de toda forma de violencia y acoso, incluida la violencia de género.

a) Responsabilidades generales que asume FDLC:

- Actuar con coherencia y tomar las medidas administrativas adecuadas, independientemente de la antigüedad de la persona implicada.
- Proporcionar formación a los empleados y al personal al menos una vez al año.
- Asegúrese de que se designe un punto de contacto de RRHH o de una función relacionada con RRHH para responder a las preguntas sobre esta política.
- Asegúrese de que existe un punto de contacto alternativo.
- Proporcionar los datos de contacto del punto o puntos de contacto del personal como primer canal para discutir y/o denunciar la mala conducta.
- Se designa al Fiscal de la Junta Directiva como la persona designada para recibir la denuncia interna, revisar la situación e investigar si es necesario.

b) Responsabilidades del personal del capítulo nacional y de los miembros no pertenecientes al personal:

- Observar las más altas normas de conducta durante y fuera del horario de trabajo.
- Ser respetuoso con sus colegas.
- Comportarse de forma que se evite la intimidación, la hostilidad, la ofensa y cualquier forma de violencia, acoso o abuso de poder.
- Conocer las políticas del capítulo nacional y de TIS, incluidos los canales de información internos y externos (como el Comité de Ética del capítulo nacional).
- Respetar la confidencialidad y los procesos de la investigación.
- Informar de cualquier sospecha o incidente de acoso o abuso sexual. No informar es una violación de la política y puede dar lugar a medidas disciplinarias. No hay obligación de que una persona denuncie un incidente que haya sufrido.

c) Responsabilidades de los directivos:

- Actuar como modelos de conducta y mantener los más altos estándares de conducta para fomentar un ambiente de trabajo armonioso, libre de intimidación, hostilidad, ofensa y cualquier forma de violencia, violencia de género y acoso o abuso de poder.
- Garantizar que todo el personal y los miembros del personal conozcan la política y comunicar la política de acoso laboral y abuso de autoridad a todo el personal.

- Garantizar que los miembros del personal y los no miembros del personal no participen en ninguna forma de acoso o abuso de autoridad. Debe prestarse especial atención a los miembros del personal que supervisan a otros.
- Tomar medidas de acuerdo con esta política si son testigos de actos de acoso o abuso de autoridad.
- Garantizar que los incidentes de acoso o abuso de autoridad se traten con prontitud. En estos casos, los directivos deben ser justos e imparciales, y estar libres de intimidación o favoritismo.
- Garantizar que todas las discusiones, comunicaciones y acciones se traten con la máxima sensibilidad y confidencialidad.
- Garantizar que ningún miembro del personal sea objeto de represalias.

d) Responsable de contratación (o de recursos humanos):

- Siempre que lo permitan las leyes aplicables y el marco jurídico nacional general, el Capítulo Nacional se compromete a evitar la contratación de personas que hayan cometido actos de acoso y abuso sexual.
- Un sólido proceso de diligencia debida debe complementar los procedimientos de selección propiamente dichos. Los formularios de solicitud, las preguntas de las entrevistas y las plantillas de referencias deben incluir preguntas que garanticen directamente la salvaguarda de la igualdad y el respeto. Esta práctica debe estar en consonancia con la legislación aplicable.

7. PROCESO INTERNO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Se anima a las personas ("el denunciante") que crean ser víctimas de violencia y acoso, incluida la violencia sexual, a que se presenten lo antes posible tras el incidente y busquen apoyo físico y/o mental si es necesario. Para ello, el denunciante puede utilizar varios canales, informales o formales, como se explica a continuación.

Todos los miembros del personal y los afiliados de los capítulos nacionales tienen a su disposición varios procesos de resolución de conflictos en función de su situación contractual. Antes de presentar una denuncia, se les anima a que hablen con el punto de contacto, el Fiscal de la Junta Directiva, que puede asesorarles sobre las posibilidades de apoyo y/o reparación que tienen a su disposición.

Las personas (partes afectadas) pueden decidir denunciar el problema de manera informal antes de optar por utilizar el canal de denuncia formal.

Independientemente del enfoque (formal o informal), todas las denuncias de acoso, acoso sexual o abuso de autoridad se tratarán con sensibilidad y confidencialidad para proteger la privacidad de todos los implicados. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el anonimato de una persona es intrínsecamente difícil de proteger. En estas situaciones, el anonimato podría ir en detrimento de la eficacia de la investigación y de las posteriores medidas correctoras.

Las partes implicadas en la investigación tienen el deber de considerar el bienestar mental y físico del denunciante. Siempre que sea posible, debe ofrecerse apoyo especializado.

a) Canales informales de información:

Un proceso informal puede ofrecer a todos los miembros del personal, y a los que no lo son, la oportunidad de resolver cualquier queja de forma abierta, honesta, no amenazante y no contenciosa. Las opciones informales disponibles son:

1. Acercarse al presunto agresor; Toda persona que sufra acoso, incluido el sexual, debe, si es posible, informar al presunto agresor de que su conducta no es grata ni bienvenida.
2. Buscar el apoyo de un colega; o
3. Consulta al Fiscal de la Junta Directiva para que recomiende procesos de mediación profesional.

La parte denunciante puede desear consultar al Fiscal de la Junta Directiva para explorar las posibilidades de resolución informal o mediación tras el incidente de presunto acoso laboral o abuso de autoridad. El Fiscal puede ofrecer asesoramiento informal al personal que no desee iniciar un procedimiento formal inmediatamente. Si el personal desea utilizar el mecanismo informal, se le anima a que lo haga lo antes posible (antes de 60 días) después del incidente.

Cuando el Fiscal de la Junta Directiva recibe una denuncia de acoso, debe:

1. Registrar inmediatamente las fechas, horas y hechos del incidente o incidentes.
2. Averiguar la opinión de la persona que informó del incidente en cuanto al resultado deseado.
3. Asegurarse de que el denunciante entiende los procedimientos del capítulo para tratar el problema denunciado.
4. Discutir y acordar los siguientes pasos: denuncia informal o formal, entendiendo que la elección de resolver el asunto de manera informal no impide que el denunciante siga un proceso formal si no está satisfecho con el resultado.
5. Mantener un registro confidencial de todas las discusiones, respetando las leyes de protección de datos aplicables.
6. Respetar la elección de la persona que hace el informe.
7. Asegurarse de que el denunciante es consciente de que puede plantear sus preocupaciones fuera de la empresa a través del marco legal o del país correspondiente.
8. Garantizar que lo anterior se haga con prontitud y en un plazo de 60 días desde la denuncia.

b) Canal de información formal

FDLC reconoce que el acoso, incluido el sexual, puede producirse en relaciones desiguales (es decir, entre un supervisor y un empleado) y que no siempre es posible que el denunciante informe al presunto acosador. Si una persona no puede hablar directamente con el presunto acosador, puede hablar con el Fiscal de la Junta Directiva y solicitar que se inicie el procedimiento formal.

El Responsable de Recursos Humanos puede ocuparse él mismo del asunto, asignarlo a un investigador interno o externo, o remitirlo al Comité de Ética de la Junta Directiva.

La persona o grupo que realice la investigación deberá:

1. Entrevistar al denunciante y al presunto autor por separado.
2. Entrevistar por separado a otros terceros relevantes.
3. Tras la(s) entrevista(s) con las partes implicadas, evalúe si el incidente o los incidentes de acoso tuvieron lugar.
4. Redactar un informe en el que se detallen las investigaciones, las conclusiones y las posibles recomendaciones.
5. Si se comprueba que se ha producido acoso, decidir la solución adecuada para el denunciante, en consulta con éste (es decir, disculpa, cambio de condiciones de trabajo, promoción si el denunciante ha sido degradado, formación para el acosador, acción disciplinaria, suspensión, despido).

6. Hacer un seguimiento para garantizar que se apliquen las recomendaciones, que el comportamiento haya cesado y que la persona afectada esté satisfecha con el resultado.
7. Si no se puede determinar que ha habido acoso, se pueden hacer recomendaciones para garantizar el buen funcionamiento del lugar de trabajo.
8. Lleve un registro de todas las acciones realizadas.
9. Garantizar la confidencialidad de todos los registros relacionados con el asunto.
10. Garantizar que el proceso se complete lo más rápidamente posible y, en cualquier caso, dentro de los 60 días siguientes a la recepción del informe.

8. MITRADEL

Los empleados de la FDLC tienen derecho, por supuesto, a utilizar los mecanismos legales nacionales que ofrece el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social (MITRADEL), por lo que recomienda a su personal seguir el instructivo publicado por la institución titulado “Manual de Atención de Denuncias o Quejas por el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo” disponible aquí:

<https://www.mitradel.gob.pa/manual-de-procedimientos/1-5/>

E igualmente a utilizar el mecanismo de presentación de quejas de la Defensoría del Pueblo, disponible aquí:

<https://www.defensoria.gob.pa/quejas/>

A lo largo del proceso de denuncia e investigación, la víctima tiene derecho a ser asistida por un asesor. FDLC proveerá una lista de asesores a disposición de la víctima para que la apoye y aclare sus opciones si lo necesita.

9. SANCIONES

Cualquier persona que haya actuado en contra de esta Política está sujeta a una de las siguientes sanciones, de acuerdo con la legislación aplicable:

Para infracciones menores	Reparación a la víctima, como una disculpa personal a la víctima o a quienes hayan presenciado o conocido el incidente
	Disculpa por escrito
	Si es posible, cambios pertinentes para minimizar la interacción
Para infracciones más graves	<ol style="list-style-type: none"> 1. Advertencia oral o escrita. 2. Evaluación negativa del rendimiento. 3. Reducción salarial. 4. Disminución del nivel de responsabilidad. 5. Suspensión. 6. Despido.

10. SEGUIMIENTO

FDLC, como Capítulo acreditado de Transparency International, se asegurará de que los informes de incidentes en relación con esta Política, cualquier investigación resultante, sus resultados y las acciones correctivas y preventivas tomadas sean objeto de un seguimiento adecuado y estén listos para ser comunicados al departamento de Acreditación de la Secretaría de Transparency International (TI-S), según sea necesario. El Capítulo debe solicitar el asesoramiento de un especialista en protección de datos en relación con los requisitos de protección de datos asociados a las transferencias internacionales de datos.

El Capítulo supervisará e informará sobre el estado de aplicación de esta Política utilizando los siguientes criterios como guía:

- ¿Las acciones fueron llevadas a cabo de manera oportuna por las personas designadas?
- ¿Se han aplicado los mecanismos de respuesta especificados?
- ¿Lograron las medidas los objetivos requeridos y se eliminaron los riesgos para las personas?
- ¿Han surgido nuevos riesgos de acoso?

Movimiento global:

El Capítulo compartirá con TI-S un informe estadístico anónimo de fin de año, así como información cualitativa sobre el estado de aplicación de esta Política, el aprendizaje y las mejores prácticas. TI-S puede utilizar esta información para compartir las mejores prácticas y el aprendizaje en todo el movimiento y agregar los datos para futuras publicaciones.

11. HISTORIAL DE REVISIONES

Si, sobre la base de la aplicación de los criterios, el Capítulo llega a la conclusión de que es necesaria una revisión de la Política, la modificará como corresponda, manteniendo el espíritu e intención de protección de la Política.