Código de Conducta

Sobre la Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual

Fecha de adopción : diciembre 2019



Desjardins
Développement international

1. PLANTEAMIENTO

- La explotación y el abuso sexual en todas sus formas vulneran los derechos humanos. Cuando surge tal situación, no solo se ve afectada la víctima, sino también su familia, sus amigos y el medio en el que se desenvuelve. Es muy probable que la explotación y el abuso sexual causen problemas de salud física y mental de por vida a las personas afectadas.
- Este Código de Conducta refuerza la política de tolerancia cero de Développement international Desjardins, extendiéndose también a sus oficinas regionales, ("**DID**") con respecto a todas las formas de explotación y abuso sexual, así como su compromiso de prevenirlos y combatirlos.
- En 2018, DID firmó el *Compromiso de los Líderes del Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional (CCCI) para prevenir y combatir la conducta sexual inapropiada*.

2. OBJETIVO

DID es consciente de la importancia de las personas que conforman su organización y reconoce su deber de brindar a todos un ambiente de trabajo respetuoso y seguro. El objetivo del presente Código de Conducta es establecer los principios rectores que delimitan la prevención de la explotación y el abuso sexual con el fin de fomentar un entorno en el que dichas situaciones no se produzcan.

3. CAMPO DE APLICACIÓN

El Código va dirigido a los administradores, gerentes y empleados canadienses, internacionales y nacionales, expertos voluntarios y pasantes (para fines del presente Código, denominados el "***Personal***"), así como a las Organizaciones asociadas. Todas las personas tienen la obligación, en todas las circunstancias y sin excepción, de cumplir con el Código y los estándares de conducta descritos en el mismo, como parte del ejercicio de sus funciones y también fuera de este marco de acción. Todas y todos tienen la responsabilidad de conocer, entender y actuar en conformidad con el Código. El Código forma parte integrante de cualquier relación contractual con DID.

4. TERMINOLOGÍA

Las definiciones de ciertos términos o expresiones pertinentes utilizadas en el presente Código se encuentran en el Anexo 1.

5. COMPROMISOS DE DID

DID no tolera, dentro de su organización o en el marco de los proyectos y programas que lleva a cabo, ni la explotación sexual ni el abuso sexual.

En este sentido, DID tiene tolerancia cero y se compromete a concienciar sobre esta realidad tanto al Personal como a las Organizaciones asociadas. DID se compromete a:

- Establecer claramente los estándares de conducta esperados y asegurarse de que se entiendan y cumplan;
- Garantizar la aplicación de las mejores prácticas en cuanto a la contratación, la orientación y la integración;
- Tomar las medidas adecuadas para proteger la integridad de las personas, prevenir situaciones de explotación y abuso sexual y ponerles fin en cualquier situación comprobada;
- Impartir al Personal una capacitación sobre la prevención de la explotación y del abuso sexual;
- Poner a disposición general un mecanismo que permita denunciar las conductas inadecuadas de manera segura y confidencial;
- Responder de manera rápida y acertada a cualquier acusación de explotación o abuso sexual y aplicar las medidas correspondientes a los responsables de la conducta inapropiada comprobada;
- Apoyar adecuadamente a las víctimas de explotación y abuso sexual, garantizando su confidencialidad y seguridad.

Public

6. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

6.1 De los miembros del Consejo de Administración y los miembros del Comité Directivo

- Afirmar su intolerancia hacia todas las formas de explotación y abuso sexual;
- Asegurar tanto la aplicación como la divulgación del presente Código de Conducta;
- Garantizar los recursos humanos y financieros necesarios para que la Organización respete sus compromisos.

6.2 De los gerentes y los directores de campo

- Participar y apoyar la cultura de tolerancia cero ante todas las formas de explotación y abuso sexual, y adoptar las mejores prácticas al respecto;
- Practicar e inculcar en sus equipos y recursos los valores de respeto por las personas y responsabilizarlos sobre su papel a la hora de mantener un ambiente de trabajo saludable y respetuoso;
- Informar, educar y responsabilizar a las organizaciones asociadas de DID sobre la cultura de tolerancia cero hacia todas las formas de explotación y abuso sexual;
- Recibir la capacitación exigida para así reconocer las situaciones de riesgo, cumplir los requisitos aplicables a sus actividades y garantizar asimismo el cumplimiento de dichos requisitos por parte de sus empleados;
- Reaccionar con prontitud ante cualquier situación de explotación y abuso sexual que se les presente y denunciarla al servicio de Asuntos Jurídicos de la sede social de DID a través del correo signalement@did.qc.ca;
- Cooperar en la investigación que resulte necesaria tras alguna denuncia de explotación y abuso sexual;
- Conservar la confidencialidad de todos los hechos y datos confiados;
- Determinar, con el apoyo de la DRHS, las medidas disciplinarias que se aplicarán.

6.3 De la Dirección de Recursos Humanos y Seguridad (DRHS)

- Fortalecer las prácticas de DID para prevenir y combatir la explotación y el abuso sexual;
- Cerciorarse de que el Personal entienda, firma y cumpla el Código el Conducta;
- Tomar las medidas necesarias para informar, educar y capacitar al Personal sobre la explotación y el abuso sexual;
- Apoyar y asesorar a gerentes y directores de campo en sus intervenciones;
- Cerciorarse de que cualquier denuncia se trate de manera adecuada;
- Asegurarse de que las víctimas reciban la ayuda y el apoyo necesarios.

6.4 Del personal

- Comportarse en todo momento de manera respetuosa y civilizada;
- Conocer y respetar el Código de Conducta sobre la Prevención de la Explotación y el Abuso sexual;
- Recibir la capacitación requerida sobre la prevención de la explotación y del abuso sexual;
- Denunciar cualquier incidente y colaborar en la investigación que resulte necesaria de las denuncias de explotación y abuso sexual;
- Declarar haber leído el Código de Conducta sobre la Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual, que comprende su contenido y sabe lo que se espera de cada uno.

6.5 De los organismos asociados de DID

- Respetar los valores y la cultura de tolerancia cero para todas las formas de explotación y abuso sexual;
- Recibir una copia de este Código; declarar acatar el mismo; o adoptar sus propias políticas y procedimientos para prevenir la explotación y el abuso sexual, las mismas que deberán ser compatibles con los propósitos y objetivos del presente Código;
- Contribuir a la prevención de la explotación y el abuso sexual;
- Informar sobre cualquier incidente a DID y, si es necesario, ayudar en la investigación de las denuncias de explotación y abuso sexual.

7. NORMAS DE CONDUCTA

7.1 Tanto el Personal como las Organizaciones asociadas con DID tienen el deber de comportarse de tal manera que todos puedan beneficiarse de un ambiente de trabajo positivo, respetuoso y profesional.

7.2 Todas las personas deben establecer y mantener un ambiente que evite cualquier comportamiento abusivo, particularmente relativo a la explotación y el abuso sexual.

7.3 Bajo ninguna circunstancia, los siguientes comportamientos podrán tolerarse (la siguiente lista no es exhaustiva):

a) Demostrar agresión o violencia (verbal, física o sexual).
b) Tener una relación íntima con una persona que se encuentre en una situación vulnerable. En particular, una situación de vulnerabilidad puede existir, entre otras, dentro de una relación entre un representante de DID, canadiense o internacional, y una persona nacional empleada en el marco de un proyecto.
c) Tener una relación o contacto de cualquier connotación sexual con una persona menor de 18 años, independientemente de las leyes locales sobre la mayoría de edad o el consentimiento. La ignorancia de la edad real del menor no podrá usarse como defensa.
d) Intercambiar dinero, un empleo, bienes o servicios por relaciones sexuales, incluyendo los favores sexuales.
e) Aceptar o solicitar servicios sexuales. Esta norma se aplica tanto dentro como fuera del horario laboral.
f) Queda prohíbida cualquier otra forma de comportamiento humillante o degradante.

8. MECANISMOS DE DENUNCIA Y MODALIDADES DE INTERVENCIÓN

El Personal y las Organizaciones asociadas que tengan conocimiento de un hecho, acción, comportamiento o situación de explotación y abuso sexual que, a su juicio, pudiera constituir una infracción al presente Código de Conducta, debe informarlo inmediatamente y denunciar la situación. Existen tres opciones de denuncia disponibles:

1. Una denuncia se puede hacer ante un gerente o un director de campo en un país de intervención, quien recopilará detalles de las acusaciones, el nombre de la presunta víctima o víctimas, el nombre del presunto perpetrador o perpetradores, una descripción de la situación, así como la(s) fecha(s) en que esto ocurrió y la fecha en que se notificó el incidente. De ser el caso, también se deben incluir los nombres de los testigos.
2. Además, se puede enviar un informe por escrito al Departamento de Asuntos Jurídicos de la oficina central de DID en Canadá, a la siguiente dirección de correo electrónico signalement@did.qc.ca. Se debe proporcionar la siguiente información: la naturaleza de las acusaciones, el nombre de la presunta víctima o víctimas, el nombre del presunto perpetrador o perpetradores, una descripción de la situación, así como la(s) fecha(s) en que esto ocurrió y, si fuera el caso, los nombres de los testigos.
3. Finalmente, se puede transmitir una denuncia utilizando el mecanismo anónimo establecido por el Grupo Desjardins, en la dirección www.clearviewconnects.com o por teléfono al 1-877-363-3535.

La DRHS ha sido designada para examinar las denuncias de situaciones de explotación y de abuso sexual.

Al recibir una denuncia, la DRHS analiza los hechos que llegaron a su conocimiento y decide la modalidad de intervención por adoptar. En función del contexto y de la naturaleza de las alegaciones, se puede proponer un proceso de mediación, el cual es libre, voluntario y confidencial, y que pretende ser un medio sencillo, flexible y rápido para arreglar la situación si ambas partes actúan de buena fe. Es posible también recurrir a los servicios de un mediador externo, quien procurará que ambas partes lleguen a un acuerdo de manera amistosa (búsqueda de una solución satisfactoria y libremente consentida). La persona responsable de la mediación garantiza tanto la confidencialidad como la imparcialidad del proceso.

En caso de no poder proponer la mediación, entonces DRHS abrirá una investigación para reunirse con las personas involucradas y/o testigos potenciales, así como la presunta persona autora con el fin de recabar su versión de los hechos. Al término de la investigación, la DRHS recomienda a la Dirección General de DID las acciones o medidas disciplinas por tomar.

Se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y proteger la identidad de la persona que presenta la denuncia o la queja.

No se recriminará a una persona que, de buena fe, presente una denuncia. Sin embargo, una denuncia infundada y de mala fe puede suponer una medida disciplinaria grave o sanciones, en conformidad con el contrato.

Las denuncias y las quejas se examinarán con diligencia, rapidez y discreción.

Cualquier infracción al presente Código de Conducta para la Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual puede dar lugar a medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de la infracción, medidas que pueden llegar incluso al despido, o a la suspensión o anulación del contrato.

Cualquier infracción a la ley y los reglamentos también puede dar lugar a procedimientos civiles y/o penales (multas, encarcelamiento, daños, intereses, etc.) y dicha infracción se presentará a las autoridades competentes.

9. SEGUIMIENTO

En la DRHS se mantiene un registro de los casos de denuncia y se da a conocer trimestralmente al comité de auditoría y ética de DID.

10. ANEXOS

Anexo 1: Terminología

Public

Anexo 1:

Terminología

Abuso sexual

Cualquier infracción sexual real o amenaza de infracción sexual cometida recurriendo a la fuerza, coerción, agresión, o a través de una relación desigual. Asimismo, cualquier forma de actividad de naturaleza o connotación sexual entre un adulto y un menor (menor de 18 años) se considera abuso sexual.

Acuerdo

En el marco de un proyecto de desarrollo internacional, designa un acuerdo de contribución entre DID y el Gobierno de Canadá (o con cualquier otro organismo, si fuera el caso) mediante el cual el Gobierno de Canadá otorga una contribución a DID para la ejecución del proyecto.

Beneficiario final

Persona u organización que ha firmado un contrato con DID y que, como parte de un proyecto respaldado por un Acuerdo, recibe una parte de la contribución para llevar a cabo actividades del proyecto.

Explotación sexual

Abusar o intentar abusar de un estado de vulnerabilidad, relaciones de poder desiguales o relaciones de confianza con fines sexuales, incluyendo, entre otros, para obtener beneficios financieros, sociales o políticos de dicha explotación.

Organización asociada

Designa a un Beneficiario final, Subcontratista o Socio local.

Socio local

Organización establecida en un país beneficiario y que, en el contexto de un Acuerdo, participa en la implementación de un proyecto tras un contrato celebrado con DID.

Denuncia

Procedimiento destinado a informar sobre cualquier situación de explotación o abuso sexual.

Subcontratista

Persona (al margen de los empleados), empresa, organización o institución con o sin ánimo de lucro, organización o institución de beneficencia, que actúe a nivel individual o en consorcio, agrupación de empresas, sociedad (en participación u otra), que haya firmado un contrato con DID con el fin de desempeñar actividades o realizar trabajos en aras de conseguir los resultados o los productos de un proyecto. El término Subcontratista contempla también los consultores canadienses y locales.

Développement international Desjardins (DID) es un líder mundial en la implementación y fortalecimiento de finanzas inclusivas en países en vías de desarrollo y emergentes.

Nuestra pericia se basa en los más de cien años de experiencia del Grupo Desjardins, el grupo financiero cooperativo líder en Canadá y el quinto del mundo.

Nos inspiramos en las mejores prácticas implementadas a través de colaboraciones con nuestros distintos socios para apoyar la creación, crecimiento y fortalecimiento de instituciones financieras y, por lo tanto, respaldar el desarrollo de un patrimonio individual y colectivo.

Consultor, operador de instituciones e inversionista, DID se destaca por su experiencia especializada en los siguientes campos:

- **Movilización de ahorros**
- **Financiamiento agrícola**
- **Soluciones tecnológicas**
- **Financiamiento para emprendedores**
- **Inversiones**
- **Capacitación**
- **Desempeño social**
- **Supervisión**
- **Igualdad de género**
- **Gobernabilidad**
- **Financiamiento ecológico**

Decidido a enfocarse hacia el futuro, DID ofrece todos sus talentos para ampliar el acceso a los servicios financieros de las personas en países en vías de desarrollo y emergentes. Juntos, estamos creando el futuro. Esta es nuestra razón de ser.

www.did.qc.ca

Desjardins
Développement international
59, avenue Bégin, Lévis (Quebec) G6V 4C3
Tél. : (418) 835-2400 | Fax : (418) 833-0742
Correo electrónico: info@did.qc.ca

Usage interne Public