

Política de protección contra el acoso, el abuso y las agresiones de carácter sexual

GUÍA DE APLICACIÓN

Elementos de contexto	3
Valores organizacionales	3
Igualdad de género	3
Declaración política	3
Contexto legal	4
Ámbito de aplicación	5
Objetivos de la política	5
Compromiso de SUCO	5
Definiciones	6
Consentimiento	6
Acoso discriminatorio	7
Acoso psicológico	7
Acoso sexual	7
Agresión de carácter sexual	8
Abuso de poder	8
Explotación sexual	8
Ausencia de acoso	8
Ejemplos concretos de acoso y explotación no tolerados, sin importar la cultura y las costumbres locales	9
Responsabilidades	10
Junta directiva y dirección	10
Persona en cargos de gestión o coordinación de equipo	10
Personas contratadas o voluntarias	11
Organizaciones socias	11
Principios generales	12
Prevención	12
Recopilación	13
Capacitación	13
Denuncias	13
Investigación y confidencialidad	14
Medidas disciplinarias y sanciones	15

Seguimiento y evaluación	17
Organizaciones socias y beneficiarios de proyectos	17
Revisión de la política	17
ANEXO I - Procedimiento de denuncia	19
Definiciones	19
Procedimiento informal	19
Procedimiento formal	21
Procedimiento anónimo	23
ANEXO II- Investigación realizada por SUCO	25
Rol del comité	25
ANEXO III - Recursos de asesoramiento	27
Servicios de asistencia a las víctimas	27
Servicios de asesoramiento jurídico	27

Elementos de contexto

Valores organizacionales

Diversos valores asociados con la existencia de SUCO guían la redacción del presente documento:

- La solidaridad
- El compromiso y la ética profesional
- La responsabilidad
- El respeto de la diversidad
- La justicia social
- La igualdad de género

Igualdad de género

La presente política refleja los principios incluidos en la política de igualdad de género de SUCO (mayo 2018) y, específicamente, los principios relativos a sus estrategias de intervención que incluyen, entre otros:

- Suscitar y profundizar la reflexión sobre el principio de igualdad de género con todos los socios;
- Apoyar la implementación de acciones que deberán ser elaboradas en función de los intereses y las necesidades expresadas tanto por hombres como por mujeres.

Declaración política

SUCO considera que el respeto y la dignidad entre las personas son valores fundamentales de la organización y se compromete a mantener tanto un entorno laboral armonioso así como un entorno propicio para su misión. SUCO considera que el acoso y el abuso, en cualquiera de sus formas, atenta contra la dignidad y la integridad física o psicológica de la persona.

El acoso, el abuso o la agresión de carácter sexual por parte de un(a) empleado(a) o voluntario en contra de otro(a) empleado(a), voluntario, miembro del personal de una organización socia o miembro de una población apoyada constituye una infracción grave o incluso criminal, y será sancionado con medidas disciplinarias que podrían incluir el cese de la relación laboral o servicio de la persona contratada o voluntario que cometió la infracción de acuerdo con las cláusulas del acuerdo colectivo en vigor para el personal sindicado y la legislación laboral del país. Las situaciones de agresión de carácter sexual o abuso sexual en el contexto de trabajo con SUCO son ilegales según la ley quebequense, canadiense y/o las de los países donde se interviene y no serán toleradas de ningún modo.

Al respecto, SUCO implementa una política para luchar contra el acoso, el abuso y las agresiones de carácter sexual. Se aplica un procedimiento de denuncia e investigación, que

incluye la conformación de un comité de análisis y atención de denuncias. En la medida en que una denuncia sea considerada admisible por el comité, SUCO se compromete a llevar a cabo una investigación interna imparcial y confidencial, sin que esta sustituya a las investigaciones que podrían ser realizadas por las autoridades locales competentes.

Contexto legal

SUCO es una persona jurídica inscrita en el registro de empresas de Quebec y constituida en Canadá según la Ley canadiense de organismos sin fines de lucro. El organismo tiene como actividad oficial la educación para el desarrollo. Por lo tanto, SUCO es una empresa de jurisdicción provincial que responde principalmente a las leyes quebequenses y, en cierta medida, a las leyes canadienses. En el Código de trabajo se determinan las principales medidas que se toman en cuenta en la redacción de la presente política de protección contra el acoso, abuso y agresiones de carácter sexual. Dicha política se basa en el marco legal conformado por leyes provinciales que se aplican en materia de prevención, protección y resarcimiento de lesiones relacionadas con el trabajo, sea la Ley de salud y seguridad en el trabajo, la Ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la Ley sobre normas laborales, el Código civil de Quebec, el Código criminal y cualquier otra ley cuya aplicación se encuentre en el contexto jurídico de SUCO.

Asimismo, SUCO se posiciona en contra de cualquier acto de acoso, abuso o agresión de carácter sexual, sea cual fuere su naturaleza, y para ello se basa en estándares internacionales dictados por instancias reconocidas y respetadas, tales como la Organización de las Naciones Unidas y el Comité Permanente entre Organismos (Inter-Agency Standing Committee, IASC).

La persona que se considere víctima de acoso podrá:

- Intentar resolver la situación por sí misma;
- Hablar de la situación directamente con la persona que la supervisa o la dirección general;
- Hablar de la situación con el representante sindical, de ser el caso;
- Seguir el procedimiento de denuncia establecido en la presente política;
- Presentar un reclamo en virtud del acuerdo colectivo;
- Presentar una queja ante la Comisión de normas, equidad, salud y seguridad en el trabajo (CNESST), de ser el caso;
- Obtener asesoramiento jurídico de un profesional en la materia.

Sin embargo, SUCO se compromete a prestar la debida atención y tratar de manera proactiva y diligente cualquier presunto caso de conductas prohibidas por la presente política a fin de garantizar que el entorno laboral se mantenga exento de cualquier acto de acoso, abuso o agresión de carácter sexual. Se podrá realizar una investigación a nivel interno de ser necesario. SUCO ofrecerá un apoyo.

Ámbito de aplicación

La política se aplica a todos los trabajadores salarios, sindicados o no, en la sede y en el país de asignación, en el marco de todos los niveles jerárquicos, así como a los miembros de la junta directiva. Asimismo, la política se aplica a todos los voluntarios¹ (definidos también como practicantes, participantes en el programa Quebec sin fronteras (QSF), jefes de equipo y acompañantes) que participan en los programas y proyectos de SUCO en los diferentes países de asignación. Además, esta se aplica, en menor medida, a los socios de los diferentes países donde actúa SUCO (véase la sección de responsabilidades de las organizaciones socias a continuación). La política se aplica a las relaciones mantenidas en el contexto laboral, en los lugares de trabajo o en cualquier lugar donde la persona contratada o voluntario tenga que desempeñarse como parte de su trabajo o cargo. En relación con la persona que tenga que trabajar en nombre de SUCO fuera de Canadá, la responsabilidad de la organización comienza desde que la persona sale de Canadá y se termina cuando la persona regresa a Canadá o cuando se rescinda el contrato. Esto significa que la presente política se aplica en todo momento a la persona que se encuentra en servicio en un país de asignación.

Objetivos de la política

Por la presente, SUCO desea afirmar su compromiso de proporcionar un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso o abuso, así como de garantizar la seguridad de las poblaciones locales con las que trabaja la organización. Igualmente, la presente política tiene como objetivo indicar claramente los medios y mecanismos implementados para denunciar e investigar los presuntos casos de acoso o abuso informados ante SUCO. SUCO desea además invitar a su personal y a sus voluntarios a reflexionar sobre sus acciones y las consecuencias que estas podrían tener. Por último, SUCO desea crear consciencia en las personas contratadas, voluntarios no remunerados y voluntarios con respecto al deber que tiene cada uno de informar cualquier acto que podría considerarse como acoso, abuso o agresión de carácter sexual del que sean testigos.

Compromiso de SUCO

En el marco de la presente política, SUCO se compromete a:

¹ En el contexto en que SUCO cumple actualmente con las leyes quebequenses en materia de prevención y resarcimiento por la salud y seguridad laboral, y dado que las personas voluntarias, practicantes, participantes en el programa QSF, jefes de equipo y representantes locales no perciben un sueldo por hora establecido según competencias particulares o una experiencia de trabajo reconocida, sino más bien según el número de horas trabajadas, se decidió que dichas personas también son consideradas como voluntarios no remunerados conforme con la Ley de salud y seguridad en el trabajo, la Ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la Ley sobre normas laborales y cualquier otra ley cuya aplicación se encuentre en el contexto jurídico de SUCO. Siempre que tenga el carácter legal de voluntario no remunerado según las diferentes leyes que enmarcan el trabajo en Quebec y Canadá, el término que se les atribuye en la organización y en todos los documentos institucionales es el de *voluntario*.

- promover un entorno laboral armonioso, libre de acoso, que promueva el respeto entre individuos a fin de mantener la dignidad de todos y proteger la integridad física y psicológica del personal y de los voluntarios no remunerados;
- prevenir cualquier situación de acoso mediante los medios razonables en la medida de lo posible;
- crear y mantener un entorno que mitigue los riesgos de actos de acoso, abuso y agresiones de carácter sexual que puedan ser cometidos por personas contratadas o voluntarios y miembros de la Junta directiva;
- implementar los mecanismos de seguimiento necesarios para garantizar la asociación con organizaciones socias que promuevan los mismos lineamientos en materia de lucha contra el acoso, el abuso y las agresiones de carácter sexual;
- velar por la implementación y la buena gestión de un procedimiento de denuncia de casos de acoso y abuso contra partes involucradas de manera interna y externa;
- actuar para poner fin a cualquier caso de acoso o abuso desde que este se reporta aplicando las medidas adecuadas, incluido un procedimiento de investigación y las sanciones necesarias;
- dar prioridad a los derechos humanos, intereses y necesidades de todas las personas sobrevivientes de una agresión de carácter sexual, y respetar los principios del “deber de no lastimar”, confidencialidad, seguridad y no discriminación durante la resolución de los presuntos casos de agresión de carácter sexual;
- revisar la política cada tres años y analizar toda recomendación de mejora que se desee adoptar para los sistemas y procesos en relación con la presente política.

Definiciones²

Consentimiento

El consentimiento³ es la aceptación que otorga una persona. Dicho consentimiento debe ser primero dado de manera voluntaria, es decir que se debe tratar de una elección libre, clara, continua y entusiasta. Si la elección no es libre, clara, continua y entusiasta, el consentimiento no es válido. Si una persona se niega a participar en una actividad de

² Según la Ley sobre normas laborales de Quebec, para establecer que se trata claramente de un caso de acoso en los lugares de trabajo, la persona que denuncia ciertos gestos o conductas debe demostrar la presencia de cinco criterios:

CONDUCTA VEJATORIA: Dicha conducta es humillante, ofensiva o abusiva para la persona que la experimenta. Lastima a la persona en su amor propio y la angustia. Sobrepasa lo que una persona razonable considera correcto en el contexto de su trabajo.

EL CARÁCTER REPETITIVO: Considerados aisladamente, una palabra, un gesto, una conducta pueden parecer insignificantes. La acumulación o conjunto de dichas conductas es lo que puede convertirse en un acoso. Sin embargo, un acto aislado grave podría ser considerado como acoso.

PALABRAS, GESTOS O CONDUCTAS HOSTILES O NO DESEADOS: Las palabras, los gestos o las conductas imputados deben ser percibidos como hostiles o no deseados. Si son de carácter sexual, se podrán reconocer como acoso incluso si la víctima no expresó claramente su rechazo.

ATENTADO CONTRA LA DIGNIDAD O LA INTEGRIDAD: El acoso psicológico o sexual tiene un impacto negativo en la persona. La víctima se puede sentir disminuida, desvalorizada, denigrada en el ámbito tanto personal como profesional. La salud física de la persona que ha sido acosada también puede verse afectada.

ENTORNO LABORAL CONSIDERADO NEGATIVO: El acoso psicológico o sexual hace que el entorno laboral se vuelva negativo para la víctima. La persona que ha sido acosada puede, por ejemplo, aislarse de sus colegas por las palabras, gestos o conductas hostiles hacia ella o a su persona.

³ Fuente: educaloi.qc.ca/capsules/le-consentement-sexuel

carácter sexual con otra persona y es forzada a hacerlo, no existe ningún consentimiento de su parte. Además, el consentimiento debe ser claro y debe ser otorgado personalmente por la persona que participa en la actividad. El consentimiento que se deriva de palabras o de la conducta de otra persona no es válido. No es necesario que una persona se resista físicamente a una actividad para concluir que no otorgó su consentimiento. El consentimiento se puede retirar en cualquier momento. No hay consentimiento:

- Cuando la persona expresa, con sus propias palabras o su conducta, que no consiente la actividad;
- Cuando la persona, luego de haber consentido la actividad, expresa con sus propias palabras o su conducta, que no desea continuar con el desarrollo de la actividad;
- Cuando el consentimiento no es otorgado por la persona misma.

Acoso discriminatorio

Acoso por uno de los motivos enumerados en el artículo 10 de la Carta de derechos y libertades de la persona de Quebec: color, sexo, embarazo, orientación sexual, estado civil, edad salvo en la medida prevista por ley, religión, convicciones políticas, idioma, origen étnico o nacionalidad, condición social, discapacidad o uso de un medio para mitigar dicha discapacidad.

Acoso psicológico

Según el artículo 81.18 de la Ley sobre normas laborales en Quebec: El acoso es “una conducta vejatoria que se manifiesta ya sea por medio de conductas, palabras, actos o gestos repetitivos, que son hostiles o no deseados, y que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física del empleado y que genera, de por sí, un entorno laboral negativo. Una sola conducta grave podría también constituir un acoso psicológico si supone dicho perjuicio y produce un efecto nocivo continuo en el empleado”. Igualmente, en SUCO un acoso constituye toda conducta de cualquier tipo que se realiza contra un miembro de la comunidad del país de asignación, la persona contratada o un voluntario no remunerado empleado por SUCO.⁴

Acoso sexual

Cualquier conducta que se manifiesta mediante palabras, actos o gestos de connotación sexual, repetitivos y no deseados ni consentidos; y que puede afectar la dignidad o la integridad física o psicológica de la persona, y generar para ella un entorno laboral negativo. Una sola conducta grave también podría constituir un acoso sexual si conlleva dichas consecuencias y produce un efecto nocivo continuo en la persona. El acoso sexual en el trabajo se puede manifestar, por ejemplo, a través de:

- promesas de recompensas, implícitas o explícitas, hechas con el fin de obtener un favor de carácter sexual;

⁴ Fuente: Ley sobre normas laborales en Quebec

- amenazas de represalias, implícitas o explícitas, que se concretizan o no, hechas con el fin de obtener un favor de carácter sexual o hechas después de un rechazo a aceptar dicha solicitud;
- comentarios o conductas de connotación sexual que pueden razonablemente ser considerados como factores que crean un entorno laboral negativo.

Agresión de carácter sexual

Una agresión de carácter sexual es un gesto, con o sin contacto físico, cometido por un individuo sin el consentimiento de la persona a la que este es dirigido o, en ciertos casos, por ejemplo en el caso de niños, a través de una manipulación afectiva o chantaje. Se trata de un acto que busca someter a otra persona a sus propios deseos por medio de un abuso de poder, uso de la fuerza o coacción, o amenaza implícita o explícita. Una agresión de carácter sexual atenta contra los derechos fundamentales, especialmente la integridad física y psicológica y la seguridad de la persona.⁵ Las agresiones de carácter sexual pueden tomar diferentes formas: exhibicionismo, voyeurismo, publicación de fotos íntimas, tocamientos no deseados, violación, incesto, etc.

Abuso de poder

El abuso de poder es el uso abusivo de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Es particularmente grave cuando una persona utiliza su influencia, poder o autoridad para influir de manera indebida en la carrera o las condiciones de empleo de otra persona, incluidos, sin carácter limitativo, el nombramiento, la transferencia, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño o el ascenso. El abuso de poder también puede incluir una conducta que crea un entorno laboral hostil u ofensivo que incluye, entre otros, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. La discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual, son particularmente graves cuando se producen junto con un abuso de poder.

Explotación sexual

Se comprende por explotación sexual de adultos o menores de edad (en el sentido de las normas internacionales, es decir una persona menor de 18 años⁶) el hecho de persuadir o comprometer a participar a una persona en un acto sexual, en el comercio sexual o en la pornografía, con o sin su consentimiento, a cambio de dinero, drogas, material, protección u otras necesidades.

Ausencia de acoso

No constituye acoso el ejercicio normal del derecho de gestión: la gestión de la asistencia, medidas disciplinarias aplicadas por incumplimiento, obligaciones profesionales que generen un conflicto entre los miembros del personal o el estrés laboral. Tampoco se tipifica como acoso a las relaciones sociales difíciles o situaciones de conflicto entre los miembros

⁵ Fuente: definición obtenida del sitio web: agressionssexuelles.gouv.qc.ca

⁶ En el caso en que un país cuente con una legislación donde un menor se defina como una persona mayor de 18 años, SUCO tomará en cuenta la edad fijada por el país en cuestión.

del personal por ejemplo el hecho de que una persona contratada exprese a otra que no le gusta trabajar con esta, ya sea por su forma de trabajar o su velocidad de ejecución, por ejemplo.

Para fines de la presente política, el acoso discriminatorio, el acoso sexual, la agresión de carácter sexual, el abuso de poder y la explotación sexual se denominan colectivamente **“conductas prohibidas”**.

Ejemplos concretos de acoso y explotación no tolerados, sin importar la cultura y las costumbres locales

El acoso puede incluir, sin carácter limitativo, los siguientes tipos de conductas, tal y como los entiende SUCO:

- Comentarios, bromas, insinuaciones, burlas o cualquier otra conducta discriminatoria que podrían razonablemente provocar un daño, una incomodidad o humillación
- Gesto insultante o broma molesta o incómoda
- Comunicación inapropiada por correo electrónico y/u obtención, exhibición y distribución de información inapropiada de Internet
- Exhibición voluntaria de imágenes, grafitis u otros materiales ofensivos en los lugares o espacios de trabajo

El acoso sexual puede, a su vez, tomar las siguientes formas:

- Comentarios, bromas, insinuaciones, burlas de carácter sexual inoportunas sobre el cuerpo, la vestimenta o el sexo de una persona
- Gestos insultantes y bromas de carácter sexual que molestan a la persona que los experimenta
- Exhibición o envío no solicitado de fotos pornográficas o de otro material ofensivo de carácter sexual
- Solicitudes explícitas o no de favores sexuales
- Contactos físicos no deseados o consentidos tales como tocamientos en lugares inapropiados, caricias, abrazos, etc.
- Coqueteo repetitivo e insistente no deseado o consentido
- Agresión física

El abuso de poder puede tomar las siguientes formas, entre otras:

- Uso de su poder o cargo para practicar actos sexuales con menores independientemente de la mayoría de edad o consentimiento legal en el país de asignación
- Uso de su poder o cargo para forzar a una persona a realizar actos que no consiente y que son denigrantes para ella

La explotación sexual puede tomar las siguientes formas, entre otras:

- El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por favores sexuales u otras formas de conducta humillante, denigrante o de explotación

- El uso de recursos financieros personales o de SUCO con el objetivo de financiar actividades relacionadas con la prostitución, pornografía
- La contratación, el desplazamiento o el alojamiento de personas a miras de explotarse para la industria del sexo.

Responsabilidades

Todos los miembros del personal, miembros de la Junta directiva y todas las personas voluntarias de SUCO están obligados a abstenerse de realizar cualquier conducta prohibida con respecto a sus pares, supervisores y otras personas que ejerzan funciones en nombre de SUCO u organizaciones socias; y a las comunidades apoyadas por SUCO. Es deber de todos y todas tomar las medidas necesarias en caso de dudas razonables con respecto a una situación experimentada o en la cual una persona fue testigo a fin de comunicar dichas dudas con la persona que parezca ser la más adecuada, según el buen criterio del testigo, para recibir la información y tratarla. Además, en caso que se llame a una persona para una entrevista en el marco de una investigación por una denuncia de conductas prohibidas por la presente política, dicha persona estará obligada a participar en la investigación, responder a las preguntas según su leal saber y entender, y mantener de manera confidencial cualquier información que obtenga/comparta en el marco de la investigación.

Junta directiva y dirección

- La dirección informa a la dirección de otra organización sobre un caso de abuso o agresiones de carácter sexual reportado por un miembro del personal o una persona voluntaria de SUCO que se informa en relación con dicha otra organización.
- La dirección es responsable de aplicar las recomendaciones emitidas por el Comité de análisis y de atender las denuncias cuando se concluya el informe de la investigación. Asimismo, esta debe hacer seguimiento de las recomendaciones implementadas por el Comité. Según sea necesario, la Junta directiva apoyará a la dirección en la aplicación de las recomendaciones efectuadas por el Comité.
- Si la dirección se encuentre implicada en un caso de denuncia, la Junta directiva es responsable de aplicar las recomendaciones emitidas por el Comité de análisis y de atender las denuncias después de que se genere el informe de la investigación.

Persona en cargos de gestión o coordinación de equipo

- Las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo de SUCO tomarán todas las medidas adecuadas para cultivar un clima de buenas relaciones libre de acoso, hostilidad, vejación y cualquier forma de conductas prohibidas. Ellas dan el ejemplo por su conducta intachable. Las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo velan por que toda denuncia por conductas prohibidas sea atendida con la debida diligencia, equidad e imparcialidad. Cualquier incumplimiento de las obligaciones de la presente política se podrá considerar como una falta profesional que, si tuvo lugar, será incluida en el informe de la evaluación anual de la

persona en cuestión y será objeto de una sanción administrativa o disciplinaria, de ser el caso.

- Las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo tienen el deber de tratar las situaciones de acoso desde que tienen conocimiento de ellas, ya sea que haya habido o no una denuncia formal. Si no se realizó ninguna denuncia formal, de igual manera se deben informar los hechos según el procedimiento de denuncia establecido en la presente política.
- Las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo tienen el deber de crear y mantener un ambiente que impida el acoso, el abuso o las agresiones de carácter sexual. El personal directivo de los distintos niveles tiene la responsabilidad particular de mantener y desarrollar sistemas que mantengan dicho ambiente.
- Las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo tienen el deber de apoyar y ayudar a una persona que sobrevivió una agresión de carácter sexual (persona contratada o voluntaria de SUCO) según los procedimientos de gestión de crisis establecidos a fin de preservar su seguridad física y psicológica.
- Las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo tienen el deber de reconocer su propio límite en cuanto a su capacidad para actuar y deben referir a una persona sobreviviente a profesionales competentes.

Personas contratadas o voluntarias

- Todas las personas contratadas y voluntarias tienen la responsabilidad de tratarse mutuamente con respeto.
- Tienen el deber de expresar, a través de los mecanismos previstos, cualquier inquietud o sospecha de que una persona, sujeta a la presente política, ha cometido una conducta prohibida.
- Las personas contratadas y voluntarias tienen la responsabilidad de denunciar, de forma voluntaria, ya sea de manera formal o informal, que han sido víctimas de conductas prohibidas.
- También tienen la responsabilidad moral de informar sus dudas con respecto a una persona contratada o voluntaria de otra organización de ayuda para el desarrollo que habría participado en un acto de abuso de poder en la comunidad o que habría realizado actos que corresponden a una agresión de carácter sexual. En concreto, se trata de informar de buena fe las inquietudes o sospechas, incluidos rumores, sin tomar la iniciativa de investigar por sí mismas a fin de obtener pruebas o elaborar un informe.

Organizaciones socias

- SUCO y la organización socia están de acuerdo en respetar los principios generales de la política. Aunque SUCO no pudiese emitir una amonestación a un empleado de una socia, la organización se reservará el derecho de exigirle a la socia que tome ciertas medidas para favorecer el cumplimiento de la política.
- La dirección de las organizaciones socias de SUCO tiene el deber de tomar conocimiento de la presente política y de compartir sus principios con el personal y los voluntarios no remunerados que trabajarán en un proyecto de SUCO o en conjunto con personas contratadas o voluntarias de SUCO.

- La dirección de las organizaciones socias tiene el deber de promover un entorno laboral exento de acoso, hostilidad, vejación o cualquier forma de conducta prohibida, según lo antes mencionado, hacia personas voluntarias o empleadas de SUCO que desempeñen su cargo en sus oficinas.
- La dirección, los voluntarios no remunerados y el personal de las organizaciones socias de SUCO tienen el deber de informar cualquier duda que se tenga con respecto a una conducta prohibida efectuada por una persona contratada o voluntaria de SUCO.
- La dirección, los voluntarios no remunerados y el personal de las organizaciones socias de SUCO se comprometen a no participar en conductas prohibidas con personas beneficiarias de proyectos o programas que se llevan a cabo conjuntamente con SUCO.

Principios generales

Prevención

- Cualquier persona que actúa en nombre de SUCO es responsable de participar en la prevención y responder ante un caso en el que sea testigo de actos prohibidos según la presente política.
- SUCO se reserva el derecho de no asociarse con organizaciones que no demuestren cumplir con los principios directivos de la presente política y/o que no implementen ningún medio de prevención y manejo de conductas prohibidas. Si se producen dichas conductas entre los miembros de la organización socia y no se adopta ninguna medida, SUCO se reserva el derecho de poner fin a todo acuerdo de cooperación y desembolso en el marco de proyectos o programas.
- SUCO organiza periódicamente programas obligatorios a miras de sensibilizar a todo el personal, voluntarios y miembros de la Junta directiva sobre su política de tolerancia cero con respecto a toda conducta prohibida, explicar los principios y directivas aplicables y cultivar un clima de buenas relaciones libre de intimidación, hostilidad, vejación y cualquier forma de discriminación o represalia. También se proponen otras medidas, por ejemplo: capacitaciones para las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo.
- SUCO se compromete a comunicar públicamente la presente política y a difundirla a nivel interno, asegurarse de que toda persona recién contratada o voluntario nuevo haya tomado conocimiento de la presente política y que los documentos y la capacitación necesarios se hayan compartido con las organizaciones socias a fin de que se fomente su cumplimiento.
- SUCO adopta una postura abierta y transparente en todos sus procedimientos de gestión. No se tomará ninguna represalia contra una persona que desee denunciar de buena fe actos de los que haya sido víctima o testigo.

Recopilación

- SUCO se compromete a efectuar una recopilación de referencias profesionales para toda persona contratada o voluntaria que incluya una sección sobre los riesgos que podría representar dicha persona en el contexto de su trabajo con las comunidades vulnerables.
- SUCO se compromete a solicitar una verificación de antecedentes judiciales a toda persona que se afilie por primera vez de manera contractual a la organización (persona contratada o voluntaria).

Capacitación

- Toda persona contratada, voluntario de SUCO y miembros de la Junta directiva reciben una capacitación con respecto a la presente política, su interpretación, las maneras de comprender y detectar conductas prohibidas, y las modalidades de denuncia.
- En la capacitación se hace hincapié en las nociones importantes como el consentimiento, las relaciones de poder, las actitudes de ayuda, la importancia de que los testigos (*transeúntes*) tomen acción y el enfoque feminista de SUCO en la materia (la persona que experimenta los actos imputados en el desarrollo de la investigación).
- Se ofrece una capacitación especial a las personas que se desempeñan como voluntarios para ser miembros del Comité de análisis y atención de denuncias mencionado en los procedimientos informales y formales de denuncias descritos en el Anexo I de la presente política.

Denuncias

- SUCO pone a disposición de las personas contratadas, voluntarios y voluntarios no remunerados (incluidos los miembros de la Junta directiva) así como del público y los beneficiarios que trabajan con ella, un mecanismo de denuncia (formulario) en línea, accesible y traducido en los idiomas de los países de asignación.
- SUCO adopta un enfoque feminista en materia de gestión de denuncias y trata a la víctima como experto de su propia vida. Se ofrece apoyo y asesoramiento, además de los procedimientos establecidos en la presente política, a cualquier persona que desee presentar una denuncia, si dicha persona la hace por voluntad propia. En todo momento, la persona que denuncia será escuchada y respetada en sus decisiones de continuar o no con los procedimientos.
- Las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo tomarán medidas concretas de manera rápida ante la presencia de cualquier denuncia o acusación de conductas prohibidas. La persona que denuncia será la que decida continuar o no una investigación. El rol de SUCO es facilitar el acceso a la justicia en el mejor de sus posibilidades. Sin embargo, en un caso de agresión que involucre a uno o varios menores de edad, en Quebec o en los países de asignación, SUCO es responsable de transferir el caso a las autoridades competentes.

- SUCO se asegurará de designar a un *Comité de análisis y atención de denuncias* constituido por un miembro del personal de la sede social, la dirección y presidencia de la Junta directiva, todos capacitados adecuadamente en la materia.
- En caso que una denuncia implique o pueda implicar actos imputados que son de tipo criminal, la persona que los experimenta o los experimentó será la única que decida presentar la denuncia ante la policía. Sin embargo, SUCO podrá informar a la policía de la situación si ese es el deseo de la persona que experimentó los actos y si hay un acuerdo escrito al respecto.

Investigación y confidencialidad

- Antes de cualquier medida de investigación, SUCO se compromete a obtener el consentimiento de la supuesta víctima para participar en dicho proceso de denuncia.
- Desde que se efectúa una denuncia, el primer rol de SUCO es escuchar y asesorar a la víctima en su proceso para referirla a los recursos más adecuados (p. ej., Asociación Canadiense de Estudios Latinoamericanos y del Caribe [ACELAC], asesoramiento psicológico). SUCO también puede apoyar a la persona en sus trámites para presentar una denuncia ante las autoridades competentes del país a efectos de procesos penales.
- SUCO se compromete a mantener la confidencialidad de la denuncia y realizar una investigación interna imparcial, sin que esta sustituya las investigaciones que podrían ser efectuadas por las autoridades locales competentes. La organización podrá, por ejemplo, solicitar la firma de un compromiso de confidencialidad de parte de las personas implicadas, acompañado de medidas disciplinarias en caso de violación de la confidencialidad.
- Si la denuncia es llevada ante los órganos judiciales pertinentes en la materia por parte de la persona que desea denunciar, SUCO confiará su realización en las autoridades y no sustituirá su investigación.
- Cualquier persona contratada, voluntario o miembro de la Junta directiva implicado en el proceso de investigación tendrá la obligación formal de mantener la confidencialidad de su propia participación y el proceso en curso.
- Durante la investigación y con el fin de mantener un entorno laboral saludable y exento de cualquier acoso, SUCO implementará medidas provisionales adecuadas y adaptadas a la situación para limitar los contactos entre la persona que efectúa la denuncia y la persona a la que se le imputan dichas conductas.
- Si la información proporcionada supone que otra institución proporcione su apoyo, será responsabilidad de la Junta directiva de SUCO tomar las medidas pertinentes para informarlo a dicha organización respetando el deseo de la víctima de permanecer en el anonimato si fuera el caso.
- Toda denuncia o acusación de conducta prohibida se tratará con cautela a fin de mantener la vida privada de las personas implicadas y garantizar una confidencialidad más estricta.

- En el contexto en que la persona denunciante y/o la persona acusada es/son empleado(s) sindicado(s), cualquiera de los dos podrá recurrir al sindicato para obtener asesoramiento o apoyo. Sin embargo, el sindicato no interferirá con la investigación y no se podrá apelar la conclusión de esta. La persona contratada sindicada tiene siempre el derecho de hacer un reclamo.
- En todos los casos de denuncia, ya sea se efectúe de manera formal o informal, se deberán conservar pruebas escritas de los intercambios y hechos informados.
- SUCO es responsable de compartir la información pertinente de los incidentes con el gobierno canadiense y, según los lineamientos de la sede social, las otras ONG y agencias de las Naciones Unidas que trabajen en la región para ayudarlas en su gestión de la seguridad, sobre todo si son susceptibles a verse afectadas por la misma amenaza. Sin embargo, los nombres de las personas implicadas y toda la información que pudiera identificar a una víctima se deberán mantener de manera confidencial en todo momento. La persona a cargo de la seguridad, junto con el representante del país, decidirá qué información se deberá compartir con otras personas contratadas o voluntarios en el país. En ese sentido, a fin de garantizar un consentimiento claro por parte de la persona que desea denunciar, SUCO informará a todos los miembros de la organización, durante las capacitaciones, sobre su obligación y/o responsabilidad de reportar ciertos actos a sus proveedores de fondos (Asuntos mundiales Canadá⁷, entre otros)

Protección de personas que denuncian conductas prohibidas o que colaboran en las investigaciones

- No se deberá sancionar a las personas que efectúan una denuncia, así como cualquier otra persona implicada en la presentación, la investigación o la resolución de una denuncia, por haberla realizado.
- Toda persona que ejerza cualquier tipo de represalia contra una persona implicada en una denuncia de conducta prohibida será sancionada con las mismas medidas disciplinarias o sanciones que recibe la persona que es declarada culpable de la conducta prohibida.

Medidas disciplinarias y sanciones

Según la ley, SUCO está obligado a implementar medidas preventivas contra cualquier forma de acoso laboral así como ciertas medidas correctivas si se presentan conductas ilícitas. Sin esperar la presentación oficial de una denuncia, la organización ser receptivo con quienes trabajan para ella y demostrar una capacidad de respuesta frente a cualquier conducta prohibida, sin importar la frecuencia o intensidad. En cumplimiento con los principios de justicia y equidad, SUCO se reservará el derecho de analizar cada situación caso por caso. Asimismo, según la situación, es posible que la persona objeto de la denuncia deba colaborar con ciertas medidas temporales, el tiempo de investigación. En

⁷ *Asuntos mundiales Canadá* esperará que las organizaciones socias le informe cualquier acusación de explotación y abusos sexuales (EAS) que derive del contexto de la prestación de ayuda internacional canadiense. El informe se realizará según [el presente formulario](#). Fuente: [AMC, 2019](#)

otras situaciones y a fin de cumplir con su deber de protección, SUCO podría incluso optar por retirar del medio a la persona que realizó la denuncia a fin de garantizar su seguridad.

Según la gravedad de las acusaciones, se podrá iniciar un proceso disciplinario. Las medidas permanentes serán tomadas después de una investigación.

En ese sentido:

- SUCO cree en la capacidad de mejora y cambio de los individuos. Por ello, SUCO da prioridad a las prácticas que fomentan el apoyo de las personas contratadas y voluntarios en su trabajo, y se compromete a ello cuando esta voluntad de mejora y cambio es compartida con la persona. SUCO establece medidas disciplinarias para protegerse y proteger a sus partes involucradas contra eventuales faltas graves.
- En caso que una persona contratada de SUCO sea objeto de acusaciones criminales ante una instancia de justicia reconocida en relación con conductas que son prohibidas en la presente política, SUCO se reservará el derecho de ejercer su derecho de gestión y aplicación de ciertas medidas disciplinarias, si las acusaciones contra la persona en cuestión se encuentran relacionadas con el trabajo que esta ejerce en el seno de la organización.
- En caso de una falta considerada grave e inadmisibles, y luego de una investigación, SUCO podrá decidir poner fin inmediatamente al contrato con la persona objeto de la denuncia, y ello se realizará, sin previo aviso, mediante una notificación (o instrucciones) por escrito a la persona involucrada y según el acuerdo colectivo, si corresponde.
- En caso de una falta de menor gravedad, se aceptará hasta un máximo de dos amonestaciones escritas. Las amonestaciones se consignarán en el expediente de la persona involucrada, así como la prueba de que esta tiene conocimiento de la falta.
- En caso de la falta que derivó en una investigación, el Comité de análisis y atención de denuncias generará un informe y realizará recomendaciones con respecto a las medidas que se deberían aplicar. La dirección o la Junta directiva aplicará las recomendaciones del Comité.
- Se podrán imponer medidas disciplinarias que podrían implicar hasta el despido inmediato por causa razonable a las personas involucradas en denuncias en los siguientes casos:
 - A las personas en cargos de gestión o coordinación de equipo que tenían conocimiento del caso de acoso, abuso o agresión de carácter sexual y lo permitieron.
 - A las personas contratadas o voluntarios que realizaron una acusación falsa de acoso o discriminación, de manera consciente o mal intencionada.

Después de estudiar la situación y según el caso, SUCO podrá evaluar la necesidad de ofrecer un resarcimiento y/o un asesoramiento a las víctimas de actos prohibidos al amparo de un contrato directo con la organización:

- Si se trata de una persona voluntaria: posibilidad de ofrecer el subsidio previsto en el contrato para lo que queda de su cargo;
- Si se trata de una persona contratada: posibilidad de ofrecer apoyo en las solicitudes de los seguros, previa presentación de un certificado médico.

- SUCO podrá colaborar para ofrecer asistencia psicológica: según los seguros previstos para las personas empleados y hasta cinco sesiones para las personas voluntarias.
- SUCO podrá apoyar a la persona en la búsqueda de recursos calificados (según el área y para la sede social) que puedan asesorar a las víctimas sobre sus opciones y sus derechos.

Seguimiento y evaluación

- Los documentos que correspondan a cualquier denuncia e investigación se mantendrán en un expediente seguro, separado del expediente de la persona acusada, según el tiempo que sea necesario,
- SUCO realizará una evaluación de las recomendaciones hechas por el Comité de análisis y atención de denuncias a fin de revisar, de ser necesario, los procedimientos, las capacitaciones y otros mecanismos que puedan ser mejorados para implementar la presente política.

Organizaciones socias y beneficiarios de proyectos

- En un caso en que un miembro del equipo del socio de SUCO sufra un acto de naturaleza prohibida según la presente política, dicha persona, se trate de una persona contratada, voluntario o voluntario no remunerado de SUCO, podrá llevar a cabo un informe de denuncia a través del sistema disponible en línea y accesible a todos. No se tomará ninguna represalia contra el equipo socio y no habrá ninguna consecuencia en el financiamiento y desembolso del proyecto por una denuncia efectuada por los miembros del equipo socio.
- En la medida de lo posible, SUCO desea poner a disposición el procedimiento de denuncia a los beneficiarios de los programas. En dicho sentido, cualquier persona que se considere víctima de un acto prohibido según la presente política, realizado por una persona contratada, voluntario o miembro de la Junta directiva de SUCO, podrá presentar una denuncia con la ayuda del formulario disponible en línea. SUCO se compromete a realizar una investigación e implementar las medidas disciplinarias adecuadas.
- En la medida de lo posible, SUCO ofrecerá su apoyo o referirá a un recurso apropiado a la persona que experimentó la conducta prohibida por parte de una persona contratada en el país por SUCO. En el caso que la persona que es objeto de una denuncia aún mantenga una relación contractual con SUCO, se iniciará una investigación interna y se aplicarán medidas disciplinarias según lo previsto por el sistema. Si la persona que es objeto de una denuncia no tiene ninguna relación contractual con SUCO, la organización no podrá aplicar ninguna sanción pero podrá ofrecer asesoramiento a la víctima o sobreviviente.

Revisión de la política

SUCO se compromete a revisar la política de protección contra el acoso, el abuso y las agresiones de carácter sexual cada tres años.

Con miras a una mejora continua, durante el primer año de implementación de la política y según los casos que se produzcan, SUCO se reservará el derecho de revisar el contenido de esta última con el apoyo de un comité consultativo.

ANEXO I - Procedimiento de denuncia

Definiciones

El (la) denunciante

Persona contratada, miembro de la Junta directiva o voluntario de SUCO o persona externa a la organización que presenta una denuncia formal o informal.

El Comité

Designa principalmente al Comité de análisis y atención de denuncias constituido por la dirección general, una persona del grupo de empleados de la sede social y la presidencia de la junta directiva. En caso que el procedimiento de denuncia implique a una de estas tres personas, el Comité convocará a una tercera persona externa a SUCO quien reemplazará a la persona del Comité implicada en el caso o que esté en conflicto de intereses de alguna manera (véase el procedimiento formal).

Persona denunciada

Persona que presuntamente ha cometido una conducta prohibida según la presente política.

Es responsabilidad del (de la) denunciante determinar el procedimiento más pertinente según su criterio y voluntad: procedimiento informal o formal. Mientras sea posible, la persona que considera que experimentó un caso de acoso deberá primero informar a la persona que realizó los actos problemáticos que dichos actos no son deseados y que debe dejar de hacerlos.

Los procedimientos escritos a continuación se aplican principalmente, pero no exclusivamente, a los voluntarios considerados como voluntarios no remunerados según la ley, los socios de SUCO en el marco de proyectos y los beneficiarios de los proyectos y programas de SUCO que no se benefician de la protección de la Comisión de normas, equidad, salud y seguridad en el trabajo (CNESST).

Las personas contratadas de SUCO que están sindicadas podrán presentar un reclamo en virtud del acuerdo colectivo que les rige. Las personas contratadas de SUCO que no están sindicadas, así como los voluntarios no remunerados declarados en la CNESST, podrán optar por presentar una denuncia directamente ante la CNESST. De acuerdo con la modificación legislativa del 12 de junio de 2018, una persona que se considera víctima de acoso de carácter sexual o psicológico en el contexto de su trabajo podrá presentar una denuncia ante la CNESST en un plazo de dos años a partir de la última manifestación de acoso.⁸

Procedimiento informal

Preámbulo

⁸ El procedimiento para presentar una denuncia ante la CNESST se encuentra en el sitio web de esta última: <https://www.cnt.gouv.qc.ca/plaintes-et-recours/plainte-pour-harcelement-psychologique/index.html>

El procedimiento informal se aplica en presuntos casos de acoso o abuso de poder. Si el (la) denunciante mencionado(a) en un caso de agresión sexual o explotación, la persona que recoge la denuncia tiene el deber de incorporar dicha información inmediatamente a un procedimiento formal, a menos que el (la) denunciante se oponga a ello. En ese momento, se podrá también iniciar un procedimiento de denuncia anónima. Si la persona que recoge la denuncia considera inmediatamente que no se trata de un caso que pueda ser atendido adecuadamente y/o de manera amistosa por esta última, el caso se someterá al procedimiento formal.

UNO) La primera etapa para el (la) denunciante es recurrir a su superior inmediato (dirección, persona a cargo del programa, miembro de la Junta directiva, según sea el caso) o a una persona de su confianza, si dicha persona no está implicada en el caso, a miras de discutir sobre la situación en curso, de manera verbal o escrita. Se recomienda enfáticamente que el (la) denunciante converse también con un(a) colega sobre la presente situación a fin de tener a un testigo. Si la denuncia informal se efectúa por escrito, la persona en cargo de gestión o coordinación de equipo que la recibe deberá conservar una copia del documento/correo. Si la denuncia se efectúa a viva voz, durante una conversación, será necesario que se conserven posteriormente las pruebas escritas del intercambio. Se deberá comunicar cualquier nota en el expediente al Comité de análisis y atención de denuncias.

DOS) El (la) denunciante podrá preferir contactarse con su superior inmediato u otra persona en cargo de gestión en la que confíe y solicitarle que intervenga ante la persona denunciada. La persona en cargo de gestión o coordinación de equipo que recibe dicha solicitud podrá optar por no aceptar. Sin embargo, si la persona acepta, esta consultará a las dos partes involucradas (el (la) denunciante y la persona denunciada). Luego de ello, tratará de resolver el problema mediante el registro de la documentación por escrito del proceso seguido.

TRES) Durante el proceso informal, las personas implicadas deberán conservar notas escritas sobre los eventos que tuvieron lugar durante la denuncia y las medidas tomadas para resolverla. Dichas notas deberán incluir fechas, eventos, lugares y nombres de otras personas presentes o involucradas. Todos los demás documentos o materiales, como cartas, notas, imágenes, etc., que podrían tener una relación con la denuncia, se deberán conservar e incluir en el formulario de AGORA de informe de incidentes por un periodo mínimo de cuatro años.

CUATRO) Sin importar el desenlace, la persona en cargo de gestión o coordinación de equipo que recibió la solicitud informará la situación y sus conclusiones al Comité si considera que la solicitud fue resuelta. Si la solución es satisfactoria, no se tomará ninguna otra medida y se consignará una nota en el expediente de la persona que quiso denunciar. Si se aplicó una medida disciplinaria/sanción a la persona acusada, se consignará una nota en su expediente. Si no se resuelve el caso, el (la) denunciante podrá optar por proceder con el procedimiento formal. La persona en cargo de gestión o coordinación aplicará las medidas disciplinarias previstas en las normas que rigen el contrato de la persona denunciada.

Procedimiento formal

El procedimiento formal de denuncia se aplica en caso de una situación donde el procedimiento informal no es ni deseado ni deseable o no condujo a una solución de la problemática. Dicho procedimiento podrá ser iniciado por el (la) denunciante o por el receptor de la denuncia si esta última fue recogida en procedimiento informal y el receptor consideró necesario transferirla al procedimiento formal en vista de la naturaleza de los eventos denunciados.

UNO) Cuando el procedimiento formal es iniciado por el (la) denunciante, ello supone que la persona que desea presentar una denuncia completará el formulario destinado para ello, accesible a todos en formato electrónico en la página web de SUCO y AGORA, y elegirá a la persona destinataria del mensaje (persona en la presidencia de la Junta directiva o en la dirección de SUCO).

La información solicitada en dicho formulario incluye datos que podrían ser probados y deberán ser proporcionados según el mejor conocimiento de la persona que presenta la denuncia. El formulario incluye la siguiente información:

- Nombre de el (la) denunciante indicando si se trata de un testigo del evento o la persona que experimentó el evento
- Naturaleza del (de los) evento(s) denunciado(s)
- Fecha(s) del desarrollo del (de los) evento(s)
- Lugar(es) del desarrollo del (de los) evento(s) (lo más preciso posible)
- Un resumen del desarrollo de los hechos
- Testigo(s) y tipo de participación del (de los) testigo(s)
- Cualquier documento probatorio pertinente relacionado con los eventos (correo, correspondencia, transcripción de una conversación)
- Muestras de expectativas de acción y/o resarcimiento

En este procedimiento, el (la) denunciante se identifica como tal (para el procedimiento de denuncia anónima, véase la siguiente sección), pero su identidad solo será conocida por el receptor de la denuncia. La denuncia es enviada a la presidencia de la Junta directiva de SUCO o a la dirección de SUCO, según la elección de la persona que presenta la denuncia. La persona que recoge la denuncia analiza la queja y convoca al comité considerando la exclusión de uno o varios miembros si estos están involucrados en la denuncia. Además, si la denuncia involucra a empleados de la sede, el comité será conformado por la dirección de SUCO y dos miembros de la Junta directiva. En cambio, si uno o varios miembros de la Junta directiva están involucrados en la denuncia, el Comité será conformado por la dirección de SUCO y dos personas contratadas en la sede.

De igual forma, si un miembro del Comité inicial está involucrado en el caso objeto de una denuncia, es posible que el Comité de análisis pueda estar conformado por la presidencia o la dirección, según el caso, y uno o dos terceros. Dichos terceros serán recursos externos preestablecidos por SUCO que no mantendrán ningún vínculo con los miembros del Comité, conocerán los procedimientos de investigación y las leyes que rigen sobre los casos de acoso y la gestión del abuso en Canadá. Según la política aquí aplicable, el Comité se compromete a dar seguimiento a la denuncia en un plazo de 48 horas (2 días laborables).

DOS) Luego de haber conformado el Comité, la primera etapa para este es analizar la admisibilidad de la denuncia. El Comité deberá reunirse para tomar conocimiento de la denuncia y evaluar los eventos reportados según los hechos observables en las primeras etapas a fin de decidir si las conductas denunciadas/eventos informados suponen o no acoso o abuso según la presente política. En caso que el receptor tome la decisión clara y justificada de que los eventos reportados no constituyen acoso o abuso según la presente política, se rechazará la denuncia y se notificará al (a la) denunciante sobre ello a la brevedad posible. En la presente política se presentan las conductas denunciadas que no son consideradas como acoso. En caso que los eventos objeto de una denuncia sean legítimos, se deberá iniciar la siguiente etapa del procedimiento de atención de denuncias: la investigación. El receptor deberá notificar a la persona denunciada que es objeto de una denuncia y que se llevará a cabo una investigación, manteniendo el anonimato del (de la) denunciante si así fuese solicitado. Desde ese momento, es imperativo que se consignen las pruebas escritas de los procedimientos en un informe.

El Comité recibió una capacitación específica para el buen desarrollo de una investigación para casos de acoso o abuso en un entorno organizacional. Ninguna otra persona podrá pretender garantizar el desarrollo de la investigación, a menos que dicha persona sea expresamente delegada por el Comité y pueda demostrar que tiene las competencias y conocimientos pertinentes, así como la imparcialidad, para llevar a cabo la investigación.

TRES) En el marco del proceso de investigación, el Comité comunicará a las partes involucradas a la brevedad posible, de manera confidencial e individual. La investigación supone principalmente recopilar la versión de los hechos de la persona denunciada y el testimonio de los testigos del evento, tal como lo informó el (la) denunciante, más el testimonio de la persona objeto de la denuncia. Dichos testimonios se consignan bajo la forma de un proceso verbal para ser analizados y así comparar la versión de los hechos de la persona denunciante, la persona denunciada y el (los) testigo(s). Según sea necesario, el (los) investigador(es) podrá(n) recopilar otros documentos probatorios. El Comité consignará dicha información en el informe de incidentes de AGORA y conservará las pruebas por un plazo mínimo de cuatro años.

El análisis de toda documentación recibida es efectuado inmediatamente por el Comité y se toma una decisión, si la prueba de una violación de la política es suficiente, o, si dicha prueba no es suficiente y, según la naturaleza de los eventos, si se envió el expediente a las autoridades competentes en la materia (presentación de una denuncia ante la policía, envío a la CNESST). El informe de investigación enviado a la dirección de la organización constituye un conjunto de recomendaciones que no deberán compartirse de manera pública. La dirección tomará medidas con respecto a las recomendaciones del Comité.

EN RESUMEN:

Proceso de una denuncia

Etapa 1: Presentación del formulario de denuncia

Etapa 2: Recepción del formulario de la denuncia por el presidente del Comité

Etapa 3: Formación del Comité

Etapa 4: Apertura del expediente y formulario de denuncia por el Comité

Etapa 5: Primera toma de decisiones: estudio de la legitimidad para iniciar o no una investigación

Etapa 6: Si se realiza la investigación: estudio de la denuncia: encuentro de las partes involucradas en el procedimiento de denuncia: persona denunciante, persona denunciada y testigos

Etapa 7: Evaluación y redacción del informe por parte del Comité y, según el caso, envío de la denuncia a las autoridades competentes en la materia (presentación de una denuncia ante la policía, envío a la CNESSST).

Etapa 8: Aplicación de sanciones por parte de la dirección, de ser el caso

Procedimiento anónimo

Se debe indicar que el procedimiento de denuncia anónima podrá difícilmente suponer un resarcimiento para la víctima si no se la puede identificar. Este procedimiento se realiza principalmente para que los testigos reporten conductas prohibidas. Además, no será posible que se produzca la correspondencia entre el Comité y la persona que envió un formulario anónimo sin comprometer el anonimato de la persona. La persona que opta por utilizar la vía de denuncia anónima debe tener presente que no será informada sobre la situación del caso. La información incluida en la denuncia se conservará en los expedientes de las personas implicadas en el caso reportado.

Dicho procedimiento se parece en gran medida al procedimiento formal, principalmente en el uso del formulario en línea, salvo que el formulario llenado por la persona denunciante es enviado de manera anónima. Por tanto, las posibles medidas que deba imponer el Comité podrían ser limitadas.

UNO) La primera etapa, como en el caso del procedimiento formal, consiste en analizar la admisibilidad de la denuncia. La persona que desea denunciar decide a quién enviará la denuncia: la persona en la presidencia de la Junta directiva o la persona en la dirección de SUCO. Luego, la manera en que se conforma el Comité será la misma que para el procedimiento formal. El Comité deberá reunirse para tomar conocimiento de la denuncia y evaluar los eventos reportados según los hechos observables en las primeras fases a fin de decidir si las conductas denunciadas/eventos reportados suponen o no acoso o abuso según la presente política. La denuncia, como es anónima, debe indicar otros testigos que se puedan interrogar en el marco de una investigación. Si no hay testigos, por falta de información, no se podrá atender el caso. En caso que el Comité tome la decisión clara y justificada de que los eventos reportados no constituyen acoso o abuso según la presente política, se rechazará la denuncia. En caso que los eventos objeto de una denuncia sean legítimos, se deberá iniciar la siguiente etapa del procedimiento de atención de denuncias: la investigación. El Comité deberá notificar a la persona denunciada que es objeto de una denuncia anónima y que se llevará a cabo una investigación. Si se considera el caso como inadmisibile, la persona denunciada será igualmente informada que se presentó una denuncia anónima y que existe un registro de dicha denuncia en su expediente. Dicha

información consignada podrá utilizarse en caso de otras denuncias posteriores relacionadas con conductas prohibidas según la presente política.

DOS Y TRES) Véase el procedimiento formal.

En todo momento, el Comité hará todo lo posible para que se mantenga el anonimato. Sin embargo, es posible que durante la investigación la persona denunciante sea identificada por la persona denunciada. En caso que la persona denunciada manifieste que cree saber quién presentó la denuncia, el Comité se comunicará con la persona identificada para ofrecerle una protección adecuada.

ANEXO II- Investigación realizada por SUCO

Rol del comité

La investigación en el lugar de trabajo de SUCO es realizada por el Comité de análisis y atención de denuncias. Los miembros que conforman el comité actúan bajo la ausencia de cualquier conflicto de intereses, son imparciales en la causa que los reúne y son capaces de demostrar un alto nivel de discreción y confidencialidad en el manejo de la información que se les presenta. Los miembros del Comité pueden liberarse de sus funciones habituales para proceder con la investigación. En caso que uno de los miembros no se pueda liberar su función, se unirá un tercero al comité.

1. El comité analiza la admisibilidad: “verificar si las acusaciones pueden suponer razonablemente un caso de acoso psicológico si fueron comprobadas, frente a una denuncia banal o carente de cualquier posibilidad de ser aceptada”. (Barreau du Québec, 2017).
 - a. Juzgar la pertinencia de iniciar una investigación con respecto a la naturaleza de las conductas imputadas (¿se trata realmente de acoso?).
 - b. Juzgar la credibilidad de los hechos expuestos.
 - c. Juzgar la suficiencia inicial de la información.
 - d. Evaluar los riesgos inmediatos para la persona que denuncia y la persona denunciada.
2. En caso que la denuncia se considere como admisible, el comité propondrá a la dirección implementar acciones a fin de limitar temporalmente el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona cuyas conductas son denunciadas.
3. El comité realiza la investigación. Durante esta etapa, el comité deberá recopilar toda información en un expediente confidencial.
 - a. Realizar un plan de la documentación que se deberá recopilar y una lista de las personas que deberán ser interrogadas.
 - b. Prever la secuencia de las entrevistas y una ayuda memoria de la información que se recopilará. Prever un intérprete en el caso que la lengua sea un obstáculo para la investigación. Asimismo, resultará útil prever con una ayuda memoria de la información que pueda ser compartida con cada persona interrogada para no comprometer la confidencialidad de ciertos hechos por descuido.
 - c. Interrogar al (a la) denunciante, la persona que es objeto de la denuncia, los testigos, de ser el caso.
4. El comité evalúa la credibilidad de los testimonios: *La prueba (de credibilidad) debe someter la historia (del testigo) a una evaluación razonable de su coherencia con las probabilidades que rodean las actuales condiciones existentes... “es la evidencia en armonía con el predominio de las probabilidades lo que una persona práctica e informada estaría lista a reconocer como razonable en dicho lugar y bajo dichas circunstancias”* (Dan Pearlman, Modelo de informe de investigación, 2018).
5. El comité decide, según los hechos recopilados, si se trata de conductas que suponen un caso de acoso según lo definido en la política, o si se trata más bien de,

por ejemplo, un conflicto laboral que se puede solucionar entre los trabajadores o mediante la mediación.

6. Durante todo el proceso, el comité de análisis y atención de denuncias se mantendrá imparcial en su criterio, no comunicará la información relacionada con el caso a personas ajenas al Comité. El comité deberá adoptar una posición en favor de la persona que denunció o en favor de la persona objeto de la denuncia a fin de concluir la investigación.
7. Una vez que se complete la investigación y antes de que se anuncie el veredicto, el comité presentará un informe de investigación. El informe de investigación es confidencial y solo se deberá compartir su conclusión con la persona denunciada y la persona imputada. El informe deberá incluir en el mejor de los casos:
 - a. “Introducción: los parámetros de la denuncia (contexto, fecha, identidad de las personas involucradas) y de la investigación incluso (antecedentes administrativos, fecha del proceso, etapas seguidas)
 - b. Presentación del marco jurídico aplicable
 - c. Presentación detallada de las acusaciones y extractos pertinentes de la prueba recogida al respecto
 - d. Análisis de carácter predominante de la prueba recopilada para cada acusación y (según sea necesario) de la jurisprudencia pertinente”
 - e. Para terminar, el comité establece una conclusión con respecto a la investigación realizada y propone recomendaciones a la dirección general.

(fuente: Barreau du Québec, 2017)

8. El informe es enviado a la dirección general para la implementación de las recomendaciones.
9. La dirección general realiza un seguimiento para el comité de las medidas que fueron implementadas

ANEXO III - Recursos de asesoramiento

Servicios de asistencia a las víctimas

Agrupación de centros de asistencia y lucha contra las agresiones de carácter sexual

<http://rqcalacs.qc.ca/calacs.php>

Centro para las víctimas de agresión sexual de Montreal

<http://cvasm.org/>

Centro de prevención e intervención para las víctimas de agresión sexual

<http://www.cpivas.com/>

Servicios de asesoramiento jurídico

Centro de justicia local

<https://www.justicedeproximite.qc.ca/>

Justice Pro Bono

<http://probonoquebec.ca/>

Boussole juridique - repertorio de recursos jurídicos gratuitos o a bajo costo en Quebec

<http://boussolejuridique.ca/>

ÉquiJustice - Agrupación de organismos de justicia alternativa de Quebec

<https://equijustice.ca/fr>