



PARTICIPACIÓN
CIUDADANA
movimiento cívico no partidista

Capítulo dominicano de Transparencia Internacional

Política Contra el Acoso Laboral

**Aprobado en sesión del Consejo Nacional de
fecha 16 de mayo de 2022**

Preámbulo

Transparencia Internacional-TI- está comprometida con un entorno de trabajo inclusivo, libre de violencia y acoso. En este sentido, Participación Ciudadana, en su calidad de capítulo dominicano de TI, emite la presente política, de conformidad con la ley local y bajo los parámetros de TI. Estas pautas generales sobre violencia, acoso, abuso y discriminación, tienen como objetivo la educación, prevención, tratamiento y castigo de las conductas relacionadas con estos males y el mantenimiento de un ambiente de respeto y salvaguarda de los derechos entre todas las personas relacionadas con la organización. Estas políticas se suman a las ya establecidas en el Código de Ética de Participación Ciudadana.

1. Propósito y alcance

Participación Ciudadana cree que toda persona tiene derecho a vivir libre de violencia y acoso, incluido violencia y acoso de género, abuso sexual y cualquier otra forma de abuso y discriminación, independientemente de su género, discapacidad, edad, etnia o religión.

El Capítulo reconoce que, dentro de los entornos de trabajo, existen dinámicas de poder desiguales que pueden poner a algunas personas en riesgo o en una posición vulnerable.

Participación Ciudadana se compromete a proporcionar un entorno seguro para todas y todos sus miembros, colaboradores y colaboradoras y relacionados, libre de discriminación por cualquier motivo, de violencia y acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual. PC tiene la responsabilidad de promover un entorno de tolerancia cero a la violencia y el hostigamiento, incluida la prevención de tales prácticas. Todos los incidentes serán tratados con seriedad, investigados sin demora y procesadas las acusaciones relacionadas con violaciones de esta política.

Esta política tiene los siguientes objetivos:

1. Promover un entorno de trabajo inclusivo e integrado que observe y aborde riesgos subyacentes que potencialmente podrían conducir a la violencia y el acoso.
2. Subrayar los compromisos del Capítulo para prevenir el acoso de cualquier tipo, asegurando que se tomen medidas efectivas cuando surjan problemas
3. Establecer un mecanismo para la prevención y reparación de casos de acoso, abuso y discriminación.
4. Garantizar el progreso de las personas y la igualdad de oportunidades, sin discriminación por motivos de género.
5. Fomentar un entorno de trabajo saludable en el que todas las personas puedan trabajar de forma segura y en un ambiente libre de estrés.

Esta política se aplica a todas y todos los directivos y colaboradores de Participación Ciudadana, así como a los pasantes, voluntarios, consultores, población objetivo, y cualquier otra persona relacionada con la organización.

Participación Ciudadana dará a conocer estas políticas a todos sus integrantes y las mantendrá permanentemente en su página web.

2. Principios básicos sobre Violencia y Acoso

Esta sección acuña los principios de TI. Por el momento, estos se basan especialmente en los Principios Básicos del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales (ST / SGB / 2003/13) y sobre el C190 de la OIT recientemente promulgado respecto al Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), promulgado el 25 de junio de 2021.

- a) La violencia en general, el acoso y la violencia de género constituyen actos de falta grave y son, por tanto, motivo de medidas disciplinarias, incluida la destitución.
- (b) La actividad sexual con niños y niñas (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o edad de consentimiento a nivel local. La creencia errónea acerca de la edad de un niño no es considerada como una defensa.
- (c) El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador están prohibidas.
- (d) Relaciones sexuales entre miembros del personal y personas beneficiarias de las actividades de la organización, ya que se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales, socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de PC y se desaconsejan enérgicamente.
- (e) Cuando un miembro del personal desarrolle inquietudes o sospechas con respecto a la explotación o abuso sexuales por parte de un compañero o compañera de trabajo, ya sea en el mismo capítulo o fuera del mismo, él o ella debe informar tales inquietudes a través de los mecanismos de denuncia establecidos.
- (f) La dirección y el personal están obligados a crear y mantener un entorno que evite explotación y abuso sexual. Las y los gerentes de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.
- (g) El acoso puede incluir varias otras formas de discriminación:
- (i) **Discriminación racial** expresada en insultos o bromas acerca del color de la piel, el origen o la etnia; trato diferente por el origen y raza de la persona; rechazo de una solicitud de participación en el entorno laboral únicamente debido a la raza de la persona.
 - (ii) **Acoso religioso**, incluye la intolerancia de las tradiciones religiosas, costumbres y creencias; trato diferente o represalias debido a sus creencias o prácticas religiosas; negación de derechos o cualquier perjuicio a las personas por razones religiosas.
 - (iii) **Acoso por discapacidad**, incluye negación de derechos, comentarios condescendientes, aislamiento social en el trabajo, burlas hirientes y una negativa deliberada a realizar ajustes razonables.

(iv) **Acoso basado en la orientación sexual** a personas que tienen una orientación diferente de aquellos en su entorno de trabajo. Incluye burlas, comentarios despectivos y la exclusión sistemática de una persona de su lugar de trabajo debido a su orientación sexual.

(v) **Acoso a personas mayores:** personas mayores que el promedio en el lugar de trabajo son acosados debido a su edad, a menudo asociándola con estereotipos. Son tratados despectivamente, insultados, criticados de manera injusta y sistemática, y repetidamente excluidos de actividades y reuniones únicamente por su edad.

(h) **Acoso físico,** puede implicar amenazas y agresiones corporales como: empujones violentos, escupir, patear, golpear y otras agresiones físicas, incluyendo daño y destrucción de propiedad personal.

(i) **Acoso psicológico,** difusión deliberada de rumores, aislamiento, oposición constante a todo lo que dice la persona.

(j) **Acoso cibernético:** humillación, mensajes de odio y/o mentiras sobre una persona, a través de espacios virtuales, chat, correo electrónico o redes sociales.

3. Legislación nacional

Mas allá de las sanciones institucionales que establece el Código de Ética contra toda clase de acoso, abuso o discriminación, Participación Ciudadana se acoge a la legislación vigente en el país en esta materia. A continuación, citamos las más relevantes:

- Constitución de la República Dominicana establece en su preámbulo que nuestro ordenamiento jurídico se erige sobre una serie de "valores supremos y principios fundamentales" entre los que se encuentran la dignidad humana, la libertad y la igualdad.
- artículo 39 de la Constitución, "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas, y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal"
- artículo 38 de la Constitución, "el Estado dominicano se fundamenta en el respeto y protección de la dignidad de la persona, la cual es sagrada, innata e inviolable";
- artículo 43 de la Constitución establece que "toda persona tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad, sin más limitaciones que las impuestas por el orden jurídico y los derechos de los demás"
- artículo 39, numeral 4 de la Constitución, "La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres"

- artículo 22 de la Constitución reconoce el derecho de todos los dominicanos y todas las dominicanas al sufragio pasivo y activo,
- apartado 5 del artículo 39 de la Constitución, “El Estado debe promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia y en los organismos de control del Estado”
- Código de Trabajo R.D. Principio Fundamental XII, “Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal
- Código de Trabajo R.D. Artículo 46.8, “Son obligaciones del empleador: Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”
- Código de Trabajo R.D. Artículo 333.7 “Se prohíbe a los empleadores realizar prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo. Se reputarán entre otras, prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo: usar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza, o cualquier forma de coerción contra los trabajadores o sindicatos de trabajadores, con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de los mismos.”
- Ley Núm. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana y su Reglamento de Aplicación (Decreto Núm. 134-14), que en la sección sobre Visión de la Nación para el 2030 incluye específicamente la equidad, la igualdad de oportunidades y la justicia social (artículo 5)
- Plan Nacional de Equidad de Género por parte del Ministerio de la Mujer como instrumento de política pública (cónsono con la Ley No. 1-12) dirigido a valorar las implicaciones que tienen las acciones públicas con el fin de superar las relaciones de desigualdad, la vulneración de derechos y lograr la equidad de género, en virtud de nuestra Constitución.
- Ley General de Educación Núm. 66-97 que promueve el desarrollo de la aceptación del principio de igualdad de género en todos los niveles del sistema educativo nacional.
- Ley Núm. 41-08 de Función Pública que en el artículo 79, numeral 5, sobre los deberes de los servidores públicos dispone el deber que tienen de actuar con imparcialidad en el desempeño de sus funciones, dispensando un trato igualitario sin discriminación de género ni de otro tipo, *“absteniéndose de intervenir en aquellos casos que puedan dar origen a interpretaciones de parcialidad, así como con otros criterios que sean incompatibles con los derechos humanos”*
- Convenios internacionales sobre Derechos Humanos que han sido firmados y/o ratificados por la República Dominicana, por lo que forman parte integral del bloque de constitucionalidad y son de aplicación inmediata según los artículos 26 y 74 de la Constitución:
 - ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 1, 2 y 7);
 - ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2, 3 y 26);
 - ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 2 y 3);
 - ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;

- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 1);
- Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 2);
- ✓ Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación de la OIT (artículo 1);
- ✓ Carta de la OEA (artículos 3 y 45);
- ✓ Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre (artículo II);
- ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 1 y 24); Convención contra la Tortura (artículo 1);
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículos 2, 3, 4; 5, 6, 23, 24, 25, 27, 28 y 29).
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (artículos 1, 2, 4, 5, 6, 7 y 8);
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW]
- ✓ Declaración de Beijing;
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994.

4. Prevención del acoso

Participación Ciudadana tomará las medidas adecuadas para garantizar un entorno de trabajo armonioso y para proteger al personal de cualquier forma de violencia y acoso.

4.1 Responsabilidades del personal

El personal del capítulo debe:

- Respetar los más altos estándares de conducta dentro y fuera del horario laboral.
- Comportarse de una manera libre de intimidación, hostilidad, ofensa y cualquier forma de violencia de género, acoso o abuso de autoridad.
- Conocer las políticas de Participación Ciudadana y de TI, incluidos los canales internos y externos de informes.
- Respetar la confidencialidad y los procesos de la investigación.
- Informar cualquier sospecha o incidente de acoso o abuso sexual. No informar es una infracción a esta política y podría dar lugar a acciones disciplinarias. Sin embargo, no hay obligación de parte del individuo para informar cualquier incidente que le haya sucedido de forma personal.

4.2 Responsabilidades de Gerentes y Supervisores

Los gerentes y supervisores deben:

- Actuar como modelos a seguir y defender los más altos estándares de conducta para fomentar un ambiente de trabajo armonioso, libre de intimidación, hostilidad, ofensa y cualquier forma de acoso, violencia o abuso de autoridad.
- Asegurarse de que todo el equipo conozca estas políticas.

- Asegurarse de que el personal no se involucre en cualquier forma de acoso o abuso de autoridad. Se debe prestar especial atención a los miembros del personal que supervisan a otros.
- Tomar medidas consistentes con la presente política si son testigos o son informados de cualquier acto de acoso o abuso de autoridad.
- Asegurarse de que los incidentes de acoso o abuso de autoridad se aborden con prontitud. En tales casos, los gerentes y supervisores deben demostrar ecuanimidad, imparcialidad y estar libre de intimidación o favoritismo.
- Asegurarse de que todas las discusiones, comunicaciones y acciones se manejen con extrema sensibilidad y máxima confidencialidad.
- Asegurarse de que no se tomen represalias contra el personal.

4.3 Responsabilidades del Participación Ciudadana:

- Actuar con coherencia y tomar las medidas administrativas adecuadas, independientemente de la antigüedad de la persona involucrada.
- Ofrecer formación al equipo técnico y al personal una vez al año, como mínimo.
- Asegurarse de que el personal de Recursos Humanos sea designado como punto focal para responder preguntas sobre la presente política.
- Prevenir el reclutamiento y contratación de los perpetradores de acoso sexual y abuso.

5. Proceso de Resolución de Disputas

Cualquier asunto relacionado con el contenido de estas políticas sobre acoso sexual y otros tipos de acoso, abuso o discriminación, será resuelto de acuerdo a lo establecido en el Capítulo 6 del Código de Ética de Participación Ciudadana sobre **Sistema de Prevención y Aplicación de Consecuencias**. En tal sentido, la Comisión de Ética de Participación Ciudadana es el organismo encargado de conocer, investigar y dilucidar cualquier denuncia, rumor o acusación que pueda producirse para su debida investigación, análisis y canalizar al Consejo Nacional sus recomendaciones.

Esta comisión también, conjuntamente con el área de recursos humanos, deberá desarrollar las acciones de difusión y capacitación de esta política entre el personal y los integrantes de la organización.

Personas que se creen víctimas de violencia y acoso sexual, y violencia de género ("Denunciantes") se les animará a abordar el problema tan pronto como sea posible después de que haya ocurrido.