

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUALES

CONTENIDO

1. PRINCIPIOS.....	1
2. DOCUMENTOS RELACIONADOS	2
3. DEFINICIONES	2
4. ALCANCE	4
5. OBLIGACIONES DEL PERSONAL EXTENDIDO	4
6. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	5
7. MEDIDAS CORRECTIVAS.....	6
8. ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN	6
9. ORGANISMO DE RESOLUCIÓN	7
10. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	7
11. MECANISMO DE DENUNCIA	8
12. MONITOREO Y REVISIÓN.....	8

1. PRINCIPIOS

Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza, A.C. (FMCN) declara cero tolerancia hacia la explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.

FMCN coloca la dignidad humana en el centro de su trabajo.

Todas las personas que trabajan en FMCN tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto y a trabajar en un entorno libre de explotación sexual, abuso sexual, acoso, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación de cualquier tipo.

En consecuencia, FMCN prohíbe cualquier forma de explotación sexual, abuso sexual, acoso, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación de cualquier tipo.

2. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Marco jurídico nacional en materia de explotación sexual, abuso sexual, acoso sexual, acoso y discriminación:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Ley General de Víctimas.
- Código Penal Federal y sus equivalentes de las Entidades Federativas.

3. DEFINICIONES

Explotación sexual: se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual: se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Acoso: es cualquier conducta inapropiada e inoportuna que causa ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otro o que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Acoso sexual: es cualquier acercamiento sexual no deseado, solicitud de favor, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que causa ofensa o humillación a una persona.

Abuso de autoridad: es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Esto es particularmente grave cuando una persona usa su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o condiciones de empleo de otro, incluyendo, pero no limitado a asignación, renovación de contrato, evaluación de desempeño o promoción. Abuso de la autoridad también puede incluir conductas que crean un ambiente de trabajo hostil u ofensivo que incluye, entre otros, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Víctima: aquella persona física que haya sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

Personal extendido: personas que tienen relación con FMCN; personas asociadas, consejeros, integrantes de comités, empleados, organizaciones con las cuales existe una relación contractual, consultores y proveedores.

Línea de denuncia: medio de comunicación efectivo para prevenir y detectar incumplimientos al Código de Ética y cualquier conducta inapropiada o inoportuna.

Política de Protección a Denunciantes: conjunto de medidas orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales y laborales de los denunciantes.

4. ALCANCE

La presente política aplica a las siguientes personas y entidades:

- a) Asamblea
- b) Consejo Directivo
- c) Comités
- d) Personal contratado por FMCN
- e) Personal de entidades con relaciones contractuales con FMCN
- f) Proveedores y consultores

5. OBLIGACIONES DEL PERSONAL EXTENDIDO

Quienes tienen relación con FMCN deben contribuir al logro de su misión, a través de un comportamiento que refleje consistentemente sus principios y valores.

Las normas éticas generales que deben observarse son las siguientes:

- Respetar la dignidad y privacidad de las personas y de los derechos que les son inherentes, con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Respetar la igualdad de las personas y su diversidad. No discriminar a ninguna persona por razones de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus económico en todo tipo de relaciones personales y profesionales derivadas de sus actividades.
- Abstenerse de cualquier forma de explotación sexual, abuso sexual, acoso, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación de cualquier tipo.

- No intercambiar dinero, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de humillación, degradación o explotación.
- Denunciar prácticas ilegales y/o conductas inapropiadas a través de la línea de denuncia.
- Proporcionar, cuando sea posible, cualquier información o evidencia en su posesión que coadyuve a una investigación.
- Cumplir con el marco jurídico nacional en materia de explotación sexual, abuso sexual, acoso sexual, acoso y discriminación.

Las normas éticas específicas que deben observarse son las siguientes:

- Promover la práctica de los estándares del Código de Ética de FMCN, entre las organizaciones socias y/o pares.
- Contemplar la diversidad como una de las principales fortalezas y la integración de individuos y culturas como una forma de enriquecer a la sociedad.
- Dar prioridad al respeto a las diferencias de opiniones; así como, a un ambiente saludable y cómodo de trabajo.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas establecidas por la institución son:

- Poner a disposición del público general, a través de su sitio web, la presente política.
- Todas las personas que tienen relación con FMCN deberán firmar su aceptación a la presente política.
- Establecer como requisito de contratación la verificación de antecedentes laborales del candidato. Constatar que la trayectoria personal del candidato es adecuada a los principios de la institución.
- Verificar la experiencia profesional y referencias institucionales de entidades con relación contractual con FMCN.
- Eliminar el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporar un lenguaje incluyente en todo documento o comunicación de FMCN.
- Utilizar un lenguaje no sexista en el ámbito laboral y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

- Brindar protección a través de la Política de Protección del Denunciante.
- Imponer sanciones y/o medidas disciplinarias por incumplimiento a la presente política.

7. MEDIDAS CORRECTIVAS

Las medidas correctivas establecidas por la institución son:

- Retener los desembolsos para entidades con relación contractual con FMCN, consultores y proveedores, en aquellos casos en los que FMCN determine que hay una denuncia de buena fe.
- Durante el desarrollo de la investigación, acompañar en la asistencia; incluyendo la médica, psicológica y legal, para abordar el daño inmediato.
- Imponer sanciones y/o medidas disciplinarias por incumplimiento a la presente política.

8. ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN

La Unidad de Auditoría Interna es responsable de atender las denuncias recibidas formalmente por los mecanismos establecidos por la institución.

8.1. Obligaciones de la Unidad de Auditoría Interna

- Atender de manera inmediata cualquier denuncia sobre explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.
- Preparar expediente de investigación, proporcionando el detalle de los hechos, adjuntando pruebas documentales y declaraciones de testigos.
- Presentar el expediente ante el Comité de Acompañamiento Institucional (CAI).
- Supervisar la ejecución de la resolución emitida por el CAI.

8.2. Durante la investigación, la Unidad de Auditoría Interna debe:

- Tratar a la víctima con humanidad y respeto a su dignidad.
- Proporcionar a la víctima información clara y completa.
- Tratar la situación con sensibilidad y confidencialidad.

8.3. Posterior a la investigación, la Unidad de Auditoría Interna debe:

- Tomar todas las medidas disponibles para prevenir y mitigar cualquier conducta inapropiada.
- Monitorear el ambiente de trabajo para garantizar que ninguna de las personas involucradas en la investigación sea objeto de represalias.
- Notificar al CAI sobre cualquier indicio de represalia.

9. ORGANISMO DE RESOLUCIÓN

El CAI es el organismo responsable de analizar las denuncias por explotación sexual, abuso sexual, acoso, acoso sexual y discriminación.

Obligaciones del CAI:

- Analizar el expediente de investigación;
- Cumplir con el marco jurídico nacional;
- Consultar asesores expertos en la materia;
- Emitir resolución;
- Emitir recomendaciones y observaciones.

10. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

El CAI reportará al Consejo Directivo (CD) sobre las denuncias que se registren en materia de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.

El CD, si así lo considerara, autorizará comunicado institucional correspondiente a las denuncias recibidas; así como, el canal de comunicación para dar a conocer los hechos a la fuente financiera correspondiente.

El CD designará un vocero institucional para atender la comunicación externa sobre denuncias en materia de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.

El CD determinará las medidas a tomar con respecto al control de daños institucionales.

11. MECANISMO DE DENUNCIA

La institución cuenta con Línea de Denuncia para que cualquier persona pueda presentar una queja y/o denuncia.

El contenido de la denuncia debe proporcionar la siguiente información:

- Fecha y ubicación del incidente;
- Descripción de los hechos;
- Nombre de los testigos, si es el caso;
- Cualquier otra información relevante, incluyendo evidencia documental, si existe;
- Nombre de la víctima.

12. MONITOREO Y REVISIÓN

Cada tres años, el CAI, con el apoyo de la Unidad de Auditoría Interna, realizará una revisión a la presente política y presentará recomendaciones para actualizarla ante el CD.