



Nombre de la política	Política antidiscriminación y acoso
Fecha de implementación	Junio de 2018
Fecha de la última revisión	ND (nueva)
Fecha de la siguiente revisión	Abril/mayo de 2019
Propósito de la revisión (si lo hay)	
Documentos relacionados	<ul style="list-style-type: none">●Código de conducta●Manual de personal (incluyendo la política disciplinaria)●Política de denuncia de irregularidades●Política de protección contra la explotación y abuso sexual y el abuso infantil

1. ¿Cuál es el propósito de la política?

En línea con nuestros valores, PLQP se esfuerza por ofrecer un entorno donde todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. No toleramos la discriminación o el acoso. Será nuestra prioridad apoyarlo si experimenta problemas de discriminación o acoso. Si cree que está experimentando discriminación o acoso en el lugar de trabajo, lo animamos a que lo reporte.

Investigaremos todas las quejas de discriminación o acoso que se nos presenten de forma justa, independiente y confidencial y, luego de considerar todos los hechos, tomaremos las acciones apropiadas.

Esta política explica el apoyo disponible y cómo se puede abordar la discriminación arbitrario o el acoso.

2. ¿A quién aplica esta política?

Esperamos que cualquiera que tenga una **relación directa con PLQP (las "Partes relacionadas PLQP")** que incluye a empleados, consultores, miembros de los organismos rectores¹; voluntarios e internos, delegados de las reuniones y participantes en las capacitaciones, se comporten respetuosamente entre sí y nunca actúen de una forma que pueda ser considerada como discriminación o acoso. Además, esperamos que los visitantes e invitados a cualquiera de nuestras oficinas o eventos se rijan por los requisitos de esta política. Esto incluye a entidades no PLQP y a sus empleados, con quienes PLQP ha suscrito alianzas, o contratos de subvención o contratos de sub-donación o sub-destinatarios con PLQP.

A continuación se encuentra una lista no exhaustiva de los comportamientos aceptables e inaceptables. Los actos de discriminación o acoso se consideran un asunto serio y en algunos casos penal, y pondrá a los trasgresores en riesgo de perder su empleo o participación permanente en PLQP. En casos extremos, podemos acudir a las autoridades.

¹ La Junta, el Consejo Global y el Comité Directivo de África de PLQP



Esta política puede ser usada si la discriminación o acoso tiene lugar en PLQP o en eventos relacionados con PLQP, por ejemplo, en funciones sociales o viajes de trabajo relacionados con PLQP.

3. ¿Qué es discriminación y acoso?

La discriminación y el acoso puede tener lugar personalmente, a sus espaldas, o por teléfono, correo electrónico, textos, redes sociales o cualquier forma de comunicación

El acoso puede darse entre personas del mismo sexo o del otro sexo.

Acoso y discriminación

El acoso es definido por la [Ley de Igualdad de 2010](#) de Reino Unido como una conducta indeseada, relacionada con las "características protegidas", que tiene el propósito o efecto de **violar la dignidad, o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona**. Las características protegidas son:

- Edad
- Discapacidad
- Reasignación de género
- Matrimonio y unión civil
- Embarazo y maternidad
- Raza
- Religión o credo
- Sexo
- Orientación sexual

Los ejemplos de **comportamientos discriminatorios o acosadores** incluyen cuando alguien:

- Lo humilla o deliberadamente lo avergüenza
- Hace comentarios o bromas insultantes u ofensivas
- Lo atemoriza, amenazándolo o gritándole
- Usa palabras insultantes o lenguaje corporal amenazante
- Lo ignora o excluye sin motivo razonable de reuniones o eventos
- Evita o impide que realice su trabajo
- Lo amenaza o violenta físicamente
- Deja elementos ofensivos alrededor de su área de trabajo

Acoso sexual²

² Tenga en cuenta que en muchos países el acoso sexual es ilegal y por lo tanto, sujeto a investigación penal (por ejemplo, la directiva de la UE).



El acoso también es una conducta indeseada de naturaleza sexual que tiene el mismo propósito o efecto de violar la dignidad o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona, y específicamente incluye:

- Insinuaciones sexuales indeseadas e inoportunas
- Solicitudes de favores sexuales
- Cualquier otro contacto verbal o físico, realizado, ya sea explícita o implícitamente, como requisito o condición del empleo; o como la base para decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o con el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el rendimiento en el trabajo de la persona y crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ejemplos de **acoso sexual** incluyen cuando alguien:

- Le hace insinuaciones sexuales indeseadas o lo toca de una forma intrusiva
- Hace bromas sexuales
- Muestra fotografías o dibujos pornográficos alrededor de su área de trabajo
- Le envía correos electrónicos con material de naturaleza sexual
- Conducta no verbal, como mirar fijamente o gestos.
- Insinuaciones, propuestas o sugerencias sexuales, o presión para tener actividades sexuales en el trabajo o por fuera.
- Comentarios sobre la apariencia, preguntas sobre la vida sexual o bromas ofensivas

PLQP prohíbe la conducta inadecuada de naturaleza sexual en el trabajo, y en los negocios o eventos de PLQP, incluyendo lo siguiente:

- Comentarios, bromas, lenguaje degradante o comportamientos de naturaleza sexual.
- Objetos, libros, revistas, fotografías, historietas, dibujos, calendarios, carteles, comunicaciones electrónicas y demás materiales sexualmente sugestivos.
- Insinuaciones sexuales no solicitadas, solicitud de favores sexuales o cualquier contacto sexual.
- Ofrecimiento de términos o condiciones laborales favorables o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar o imponer términos o condiciones laborales menos favorables si se rechazan los favores sexuales.

El acoso sexual está prohibido, ya sea entre miembros del mismo sexo o del sexo opuesto.

4. Nuestro enfoque para manejar las reclamaciones de acoso o discriminación

Si ha sido sujeto de discriminación o acoso de conformidad con esta política, lo animamos a que denuncie. No victimizaremos ni trataremos de forma injusta a quienes se quejen de discriminación o acoso.

Respetaremos y mantendremos la confidencialidad. También recordaremos a todos involucrados en las quejas de su responsabilidad de mantenerlas en confidencialidad.



5. Responsabilidad de la administración y el personal

Los directores de PLQP tienen una responsabilidad clave para mantener el lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. Los directores y otros gerentes de línea son directamente responsables por la conducta de sus subordinados directos. Se espera que todos los empleados, miembros de los organismos rectores, consultores y demás personas, como los delegados de las reuniones, con quienes PLQP trabaja, cumplan esta política, y es responsabilidad personal de cada empleado asegurar que no ocurran conductas inadecuadas.

Todos los asistentes a los eventos de PLQP deben firmar el formulario de confirmación contenido en el Anexo 1. Se recomienda que este formulario sea añadido a todas las cartas de invitación de reuniones y eventos organizados por la Secretaría de PLQP. A los asistentes a reuniones más cortas se les puede pedir confirmar por correo electrónico que tendrán en cuenta y se registrarán por los requisitos de esta política, de acuerdo al texto del Anexo 2.

También animamos a las coaliciones PLQP a que adopten esta política o que garanticen que su propia política al menos cumple con los requisitos de esta.

6. ¿Qué hacer si es testigo de discriminación o acoso?

Todos compartimos la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo seguro para nosotros y para las demás personas. Puede que usted no haya experimentado directamente discriminación o acoso, pero ha sido testigo de un hecho de discriminación o acoso hacia otra persona. Si esto ha ocurrido, usted debe reportar sus inquietudes para proteger la seguridad y bienestar de la otra persona.

Comprendemos que puede preocuparle tener que involucrarse en una situación que no lo afecta directamente. Lo apoyaremos para que pueda reportar sus inquietudes de manera formal o informal, para que la discriminación o el acoso pueda detenerse. No lo victimizaremos, trataremos injustamente ni llevaremos a cabo acciones disciplinarias contra usted por reportar su preocupación.

Si decide presentar una queja formal, le pediremos que la envíe por escrito a su gerente, o si la queja es sobre su gerente, al siguiente nivel de la administración, tan pronto como sea posible luego del momento del incidente.

7. Proceso de las quejas

Todas las quejas por discriminación o acoso serán investigadas oportunamente, y se llevarán a cabo acciones disciplinarias apropiadas para eliminar el comportamiento inadecuado. La creación de un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso es responsabilidad de cada uno de los empleados.

Las quejas siempre deben estar documentadas, incluso si la queja inicial se reportó verbalmente. Si usted recibe una queja, observa o cree que es víctima de discriminación, acoso sexual o de cualquier otra forma de acoso en el trabajo, en los negocios de PLQP o en cualquier evento de PLQP, debe reportarlo inmediatamente a una de las siguientes instancias:



- En el caso del personal y consultores de PLQP, las quejas deben presentarse, ya sea a su gerente de línea, o si la queja es sobre su gerente, al Director Ejecutivo (epeter@publishwhatyoupay.org) o al Director de Finanzas y Operaciones (cmacleod@publishwhatyoupay.org). Cuando el personal es subordinado del nivel más alto de la administración (por ejemplo, el Director Ejecutivo), las quejas deben dirigirse al Presidente de la Junta de PLQP (board.chair@publishwhatyoupay.org).
- Los miembros de los organismos rectores deben dirigir sus quejas al Director Ejecutivo de PLQP.
- Todas las demás quejas de conformidad con esta política deben presentarse al Director Ejecutivo, o cuando el Director Ejecutivo sea el sujeto de la queja, entonces al Presidente de Consejo Directivo de PLQP.

Todas las quejas se manejarán con sensibilidad y se mantendrán en estricta confidencialidad. No se requiere que los denunciantes reporten sus quejas a la persona que es el sujeto de la queja. Por ejemplo, si la denuncia se relaciona con el gerente del denunciante, este puede hablar con el Director de Finanzas y Operaciones, en su capacidad como director de recursos humanos. Sin embargo, si alguien en el trabajo, en el negocio PLQP o en cualquier evento de PLQP participa en una conducta que hace que el denunciante se sienta incómodo, lo animamos para que le informe a esa persona que la conducta es indeseada, que le parece ofensiva y que le solicite que se detenga inmediatamente.

8. Investigación

El Director Ejecutivo se asegurará de que la investigación se inicie oportunamente.

- El Director Ejecutivo elegirá un panel para supervisar el proceso, que normalmente está conformado por el Director Ejecutivo, el Director de Finanzas y Operaciones y un miembro del Comité Ejecutivo de la Junta. Los demás miembros del panel pueden ser nombrados según considere necesario el Director Ejecutivo (por ejemplo, el abogado de PLQP). En el caso de que la queja sea sobre el Director Ejecutivo, el presidente de la Junta de PLQP liderará este proceso y no designará personal para el panel.
- PLQP contratará el servicio de un organismo independiente para que actúe como árbitro. Actualmente es [Península](#), los consultores de recursos humanos de la Secretaría. Los denunciantes deben cooperar completamente en dichas investigaciones, que pueden incluir entrevistar al denunciante y a otros individuos relevantes. Todas las investigaciones serán llevadas a cabo con la debida equidad y confidencialidad.
- El árbitro independiente reportará sus hallazgos y recomendaciones para que el panel tome la decisión.
- Si es necesario, PLQP tomarán las acciones correctivas adecuadas, hasta el punto del despido o expulsión de la organización

PLQP prohíbe cualquier tipo de retaliación contra los denunciantes por reportar discriminación o acoso, o por participar en la investigación de una queja por discriminación o acoso. Si los denunciantes



creen que han sido objeto de retaliación, pueden usar cualquiera de los recursos descritos anteriormente para reportar sus inquietudes.

9. Posibles resultados luego de la investigación

Hay muchos resultados que pueden darse como resultado de una investigación de discriminación o acoso, incluyendo mediación, capacitación, acompañamiento o procedimientos disciplinarios. Estos a su vez conducirán a la emisión de advertencias formales y hasta el despido (para los empleados) o la exclusión o expulsión de las actividades de PLQP para los miembros de los organismos rectores y participantes en las reuniones de PLQP.

Si la respuesta a una queja es que efectivamente hay un caso que responder de discriminación o acoso, entonces podremos usar la Política Disciplinaria de PLQP y/o hacer recomendaciones.

Si el resultado de la queja es que el acusado se invita a una reunión disciplinaria de acuerdo con la Política Disciplinaria de PLQP, el denunciante será informado, de forma estrictamente confidencial, del resultado de los procedimientos disciplinarios una vez que se haya concluido cualquier proceso de apelación.

Las audiencias disciplinarias que surjan de una queja de discriminación o acoso serán escuchadas por un gerente de audiencia designado de un equipo diferente al del empleado.

En cualquier caso, si se determina que ocurrió un comportamiento inadecuado, se le hará claridad a la otra persona involucrada de que el comportamiento debe detenerse, detallando por qué es adecuado.

Todas las personas involucradas en una investigación de discriminación o acoso deben actuar de buena fe y honestamente. Llevaremos a cabo acciones disciplinarias si determinamos que un empleado ha presentado una queja falsa o maliciosa.

10. ¿Cómo se monitorea la discriminación y el acoso?

Manejamos todas las quejas de discriminación y acoso de conformidad con la Ley de Protección de Datos y la Política de Protección de Datos de PLQP.



Anexo I. Formulario para los asistentes

POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN Y ACOSO

En línea con nuestros valores, PLQP se esfuerza por ofrecer un entorno donde todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. No toleramos la discriminación o el acoso. Será nuestra prioridad apoyarlo si experimenta problemas de discriminación o acoso. Si cree que está experimentando discriminación o acoso, lo animamos a que lo reporte.

Investigaremos todas las quejas de discriminación o acoso que se nos presenten de forma justa, independiente y confidencial y, luego de considerar todos los hechos, tomaremos las acciones apropiadas.

Publiquen Lo Que Pagan está firmemente comprometida con una política contra la discriminación y el acoso ilegal, y por lo tanto, prohíbe estrictamente la discriminación o acoso contra cualquier miembro del personal o contra cualquier otra persona que asista a nuestras reuniones o eventos, con base en su raza, religión, creencias, sexo (incluyendo identidad de género), embarazo, maternidad, edad, discapacidad, estado civil, estado conyugal, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley del Reino Unido.

Como parte contratada, delegado o invitado de Publiquen Lo Que Pagan, usted debe regirse por esta política. Cualquier violación de esta cláusula podrá resultar en la terminación de su relación con PLQP.

Ejemplos de dichas violaciones son:

1. El contacto verbal o físico no solicitado y las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso
2. Hacer bromas o comentarios peyorativos con respecto al sexo o raza de un miembro del personal
3. Hacer comentarios sexuales o circular material sexualmente explícito o sugestivo
4. Solicitar relaciones sexuales o repetidamente solicitar una relación de noviazgo
5. Participar en conductas físicas inadecuadas, tal como contacto físico inapropiado
6. Enviar correos electrónicos con difamaciones sobre la edad, discapacidad, atributos físicos o religión de un miembro del personal

Cualquier empleado o representante de Publiquen Lo Que Pagan que reciba un reporte o queja de discriminación o acoso debe reportar dicha ofensa al Director Ejecutivo. Todos los reportes de discriminación o acoso serán investigados exhaustiva e imparcialmente. Si es apropiado, se tomarán inmediatamente las acciones correctivas, hasta e incluyendo la terminación de la relación con Publiquen Lo Que Pagan

Organización: _____

Firmado: _____



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

Nombre: _____

Fecha: _____

Anexo II. Pie de página del correo electrónico

POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN Y ACOSO

En línea con los Principios Operativos de PLQP, la Secretaría Internacional de PLQP se esfuerza por ofrecer un entorno donde todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. No toleramos la discriminación o el acoso. Al aceptar asistir a esta reunión o evento, usted acepta regirse por nuestra Política antidiscriminación y acoso. La omisión de hacerlo resultará en que se le solicite salir de la reunión.