POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO EN LA ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE ENERGÍA

La Secretaría Permanente de la Organización Latinoamericana y Caribeña de Energía (OLACDE), mediante la aprobación de la presente "Política para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso", deja expresa constancia de su compromiso indeclinable con los más altos estándares internacionales en materia de derechos humanos, igualdad de género, equidad, diversidad e inclusión institucional; asegurando un entorno laboral fundamentado en la dignidad humana y la no discriminación, con sujeción a los principios de igualdad jurídica y corresponsabilidad, en el marco de la ejecución de sus actividades y funciones institucionales, en estricto cumplimiento de los objetivos previstos en el Convenio de Lima, tratado constitutivo de la Organización y en la reglamentación interna de la Secretaría Permanente de OLACDE.

1. Objeto

La presente Política tiene como objetivo establecer los principios, ejes estratégicos, lineamientos y procedimientos de alcance institucional dirigidos a prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier forma de acoso sexual, explotación sexual, acoso laboral, discriminación o violencia en el ámbito organizacional de OLACDE y en el desarrollo de todos sus programas y proyectos, asegurando un ambiente de trabajo óptimo, seguro, digno y equitativo.

2. Alcance

Los lineamientos y disposiciones contenidas en el presente instrumento aplican a todas las actividades realizadas por la Secretaría Permanente y el personal vinculado a OLACDE en cualquier jurisdicción territorial, siendo su cumplimiento de carácter estrictamente obligatorio para:

- La Secretaría Ejecutiva y funcionarios de planta o en régimen de prestación de servicios profesionales, administrativos, de mantenimiento y limpieza.
- Consultores vinculados contractualmente a la Secretaría Permanente.
- Estudiantes en régimen de pasantías o prácticas formativas.
- Proveedores, contratistas y socios implementadores que mantengan vínculos comerciales o institucionales con OLACDE.
- Cualquier persona natural o jurídica que actúe en nombre o por cuenta de la Organización.

3. Marco legal y estándares internacionales

La presente Política tiene sustento legal y convencional en los siguientes instrumentos de la Organización:

- Convenio de Lima.
- Reglamento General de OLACDE.
- Reglamento Interno de OLACDE.
- Código de Ética de OLACDE
- Política de Género de OLACDE.

Adicionalmente, se fundamenta en el marco de referencia y buenas prácticas de los estándares internacionales vigentes, que incluyen:

- El Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la Violencia y el Acoso (2019) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- El Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981) de la OIT.
- El Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación, 1958) de la OIT.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de las Naciones Unidas.
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).
- El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas sobre trabajo decente y entornos laborales seguros.

4. Autoridades responsable de la aplicación de la Política

La Secretaría Ejecutiva de OLACDE es la máxima autoridad responsable de la implementación, supervisión, asignación de recursos y actualización de la presente Política.

A tales efectos, la Jefatura de Gabinete y la Dirección de Integración, Acceso y Seguridad Energética, con el apoyo de la Dirección de Administración, Finanzas y Servicios Compartidos de OLACDE, tendrán a su cargo la coordinación técnica y administrativa de las acciones operativas requeridas para garantizar su cumplimiento efectivo, incluyendo la adopción de medidas preventivas, la capacitación obligatoria y la difusión general de los lineamientos institucionales.

Asimismo, de manera extraordinaria y con fines procedimentales, la Secretaría Ejecutiva activará las instancias ad hoc pertinentes para el monitoreo, evaluación y resolución de casos específicos vinculados a la aplicación de la presente Política.

5. Principios rectores

La presente Política se fundamenta en los siguientes principios rectores, indispensables para su interpretación y aplicación:

a) Tolerancia Cero: Implica la total inadmisión, justificación o minimización de cualquier conducta que constituya acoso, explotación sexual, hostigamiento, represalia o discriminación en el ámbito de la Organización.

b) Confidencialidad Absoluta: Garantiza la estricta reserva de la información recibida, la identidad de las partes involucradas y los hechos denunciados durante todo el procedimiento, protegiendo el derecho a la intimidad, la imagen y la reputación de las personas presuntamente vinculadas.

c) No Revictimización: Prohíbe la reiteración innecesaria de testimonios de los hechos a efectos de evitar que esto genere vulnerabilidad adicional a la persona afectada, otorgándole empatía al proceso.

d) Debido Proceso e Imparcialidad: Asegura una investigación justa, objetiva, transparente y oportuna, asumiendo el principio de presunción de inocencia y el derecho a la defensa de todas las partes involucradas.

e) Ambiente Laboral Seguro y Saludable: Prioriza acciones dirigidas a salvaguardar la salud física, emocional y psicológica del personal de la Organización, promoviendo la erradicación de conductas hostiles en el entorno de trabajo.

6. Marco conceptual

a) Acoso Laboral: Comportamiento sistemático, no deseado y persistente realizado en el entorno de trabajo, que produzca un impacto negativo en las condiciones laborales de OLACDE, y que tenga como objetivo amedrentar, intimidar o humillar a funcionarios o colaboradores, afectando su dignidad, bienestar o estabilidad emocional.

b) Acoso Sexual: Comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual, indeseado, irrazonable, hostil u ofensivo para quien lo recibe, que afecte la dignidad de las personas en el ámbito laboral, o cuya aceptación o rechazo se utilice de forma implícita o explícita como condición para el empleo, el desarrollo profesional o las condiciones de trabajo.

c) Explotación Sexual: Conducta mediante la cual se utiliza o se intenta utilizar indebidamente una asimetría de poder, posición de autoridad o situación de especial vulnerabilidad para obtener favores o beneficios de índole sexual, mediante el ofrecimiento, otorgamiento o retención de ventajas laborales, económicas, contractuales o institucionales en el ámbito de OLACDE, con independencia de que medie o no consentimiento aparente.

d) Acoso por Razones de Género: Comportamiento dirigido a generar un entorno intimidatorio o degradante que menoscaba la dignidad de una persona basándose de forma exclusiva en su sexo, identidad de género u orientación sexual.

e) Acoso por Origen Nacional o Procedencia Regional: Conducta sistemática, manifestación verbal, gestual, escrita o física no deseada, fundamentada en la nacionalidad, país de procedencia, acento, modismos lingüísticos, rasgos étnico-culturales o costumbres de un funcionaria o colaborador de OLACDE, que tenga como propósito o resultado menoscabar su dignidad humana, degradar sus condiciones de trabajo, desacreditar su competencia profesional o generar un entorno laboral hostil, intimidatorio o segregacionista.

f) Represalia: Acción adversa que contiene una reprimenda informal o un trato hostil dirigido contra la persona denunciante, víctima, testigos o quienes colaboren en una investigación de acoso.

7. Ejes estratégicos y lineamientos de aplicación

7.1 Cultura Organizacional y Prevención Interna

a) Promover una cultura institucional fundamentada en el respeto mutuo, la equidad y la dignidad personal, eliminando estereotipos y conductas discriminatorias, sexistas o prácticas normalizadas de superioridad jerárquica abusiva.

b) Incorporar pautas de corresponsabilidad y desconexión laboral mediante el establecimiento de directrices institucionales que protejan el equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios, garantizando el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada oficial y la distribución equitativa de cargas de trabajo, evitando prácticas organizacionales que generen sobrecarga sistemática o dinámicas de control excesivo.

c) Implementar diagnósticos periódicos y confidenciales del clima organizacional mediante la aplicación de evaluaciones sistemáticas de riesgos psicosociales y encuestas de percepción interna que permitan monitorear la salud relacional de los equipos, identificar tempranamente señales de desgaste o tensión intersubjetiva y ajustar las dinámicas de trabajo de forma preventiva.

7.2 Capacitación, Formación y Sensibilización Continua

a) Asegurar que los módulos específicos sobre prevención del acoso, derechos humanos y equidad formen parte obligatoria e irrestricta del proceso de inducción para el personal de nuevo ingreso a OLACDE, así como de un programa periódico de actualización obligatoria para todo el personal en funciones, independientemente de su modalidad contractual o antigüedad.

b) Ejecutar anualmente programas de formación obligatoria en materia de sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo y detección temprana de violencia psicológica para el personal de nivel directivo y de supervisión.

c) Establecer mecanismos de evaluación que garanticen el registro y la acreditación de competencias en entornos laborales seguros como un criterio de valoración positiva para el desarrollo profesional interno.

7.3 Transversalización en Eventos y Misiones Oficiales

a) Garantizar la aplicación de la presente Política en todos los foros, paneles de expertos, comisiones ministeriales y capacitaciones regionales organizadas por OLACDE, informando a los participantes externos sobre las pautas de conducta exigidas.

b) Incorporar cláusulas de adhesión y códigos de conducta en acuerdos con sedes anfitrionas o auspiciantes y contratos con proveedores para realización de eventos institucionales que incluyan el compromiso formal de cumplir con la presente Política para la prevención, atención y protección contra el acoso de OLACDE, reservándose la Secretaría Permanente el derecho de retirar el auspicio o suspender la colaboración o el contrato ante vulneraciones comprobadas.

c) Establecer protocolos de actuación y canales de reporte expedito durante misiones oficiales que permitan habilitar rutas de asistencia inmediata y designar puntos focales o enlaces designados en delegaciones en el exterior, garantizando que el personal cuente con orientación confidencial, medidas de resguardo y acceso a los canales institucionales de reporte frente a incidentes ocurridos fuera de la sede oficial de OLACDE o en actividades colaterales a los eventos que forman parte de los planes de trabajo establecidos.

d) Promover la representatividad equitativa y la inclusión activa en agendas públicas, a efectos de asegurar que la conformación de paneles, delegaciones oficiales y espacios de debate organizados o copatrocinados por OLACDE cumpla con criterios de equidad de género y representatividad geográfica distribuida, desincentivando eventos que perpetúen sesgos de visibilidad en el sector energético regional.

7.4 Gestión de la Diversidad y Convivencia Intercultural

a) Diseñar e implementar directrices institucionales dirigidas a prevenir y erradicar sesgos basados en el origen nacional, promoviendo espacios de sensibilización que valoren y potencien la riqueza multicultural del personal de la Secretaría Permanente de OLACDE como un pilar fundamental para la integración energética regional.

b) Garantizar que los canales de atención y los comités ad hoc asignados para la investigación de denuncias en materia de acoso, discriminación o vulneración de derechos actúen con una perspectiva intercultural, asegurando la neutralidad absoluta frente a las diferencias de origen geográfico de las partes involucradas.

c) Establecer protocolos de acogida e integración sociocultural para el personal internacional mediante la implementación de procesos formales de inducción contextual y acompañamiento que faciliten la adaptación del personal expatriado o de diferentes nacionalidades, mitigando barreras lingüísticas, idiomáticas o de choque cultural, y promoviendo pautas de comunicación interna que prevengan el aislamiento, la segregación o el trato diferenciado desfavorable dentro de los equipos de trabajo.

d) Fomentar prácticas comunicativas inclusivas y libres de discriminación, xenofobia o estigmatización mediante el monitoreo y la erradicación activa del uso de expresiones peyorativas, comentarios discriminatorios, burlas sobre acentos o modismos locales y microagresiones vinculadas a la procedencia nacional en las interacciones cotidianas de la organización, promoviendo el reconocimiento equitativo de los aportes de cada integrante independientemente de su país de origen.

8. Prohibiciones expresas

En el marco de la presente política, queda estrictamente prohibido:

a) Realizar, tolerar, incitar o encubrir conductas que constituyan acoso sexual, explotación sexual, acoso laboral, discriminación o violencia en el espacio de trabajo, medios digitales institucionales o misiones oficiales externas.

b) Ejercer represalias, amenazas o coacciones directas o indirectas contra las presuntas víctimas, testigos o personal investigador de un reporte de acoso.

c) Presentar denuncias manifiestamente falsas con el único propósito de perjudicar la trayectoria profesional u honorabilidad de un funcionario o personal vinculado a la Organización.

d) Ejercer, promover o tolerar comentarios despectivos, burlas, conductas de aislamiento, tratos diferenciados desfavorables o cualquier tipo de conductas agresivas u ofensivas basadas en la nacionalidad, el origen geográfico, la preferencia sexual, la apariencia o el acento de cualquier funcionario o persona vinculada a la Organización, independientemente de que la conducta provenga de personal con su misma o distinta jerarquía institucional.

Las sanciones aplicables ante el incumplimiento comprobado de estas prohibiciones se ejecutarán conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de OLACDE y los términos de rescisión contractual correspondientes, sin perjuicio de las acciones penales o civiles que correspondan en la jurisdicción donde ocurran los hechos.

9. Canales de atención y procedimiento de denuncia

a) Canal de recepción: Se habilita un formulario digital de acceso restringido, administrado de manera directa y confidencial por la Dirección de Integración, Acceso y Seguridad Energética que podrá descargarse de la intranet de OLACDE y enviarse a la siguiente dirección electrónica secretaria.ejecutiva@olacde.org. Cualquier persona comprendida en el alcance de esta Política podrá presentar una denuncia por presuntos actos de acoso laboral, acoso o explotación sexual, discriminación o violencia.

b) Requisitos de la denuncia: El reporte podrá realizarse de forma nominal o anónima, y deberá contener una relación concisa de los hechos, fechas, personas involucradas y, de ser posible, los elementos de prueba que los sustenten.

c) Procedimiento de urgencia y medidas preventivas: Recibida la denuncia, en un plazo no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, la Dirección a cargo evaluará la pertinencia de dictar medidas preventivas de protección inmediata a favor de la presunta víctima (tales como separación física de espacios de trabajo, reasignación temporal de funciones o teletrabajo), garantizando la no revictimización y el principio de confidencialidad absoluta.

d) Investigación y resolución: La Secretaria Ejecutiva activará de manera inmediata el Comité de Ética de la Secretaria Permanente de OLACDE el que funcionará en este caso como un Comité Ad hoc de Investigación e Imparcialidad. El referido Comité iniciará el proceso escuchando a las partes y recabando evidencias en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles. Concluido este periodo, emitirá un informe vinculante a la Secretaría Ejecutiva para la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno, o de ser el caso procederá al archivo motivado del caso. Si los actos acontecidos configuraran un delito de acuerdo a la legislación penal vigente en el lugar de los hechos, se recomendará a la presunta víctima a presentar su denuncia ante las autoridades competentes, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que OLACDE pueda aplicar a la persona infractora de las disposiciones establecidas en la presente política.

10. Reformas

Por disposición de la Secretaria Ejecutiva, la presente Política podrá ser reformada mediante la suscripción de la Resolución Administrativa correspondiente, con el fin de garantizar su vigencia, eficacia y alineación con las mejores prácticas internacionales contra el acoso laboral, acoso o explotación sexual, discriminación o violencia.

11. Entrada en vigencia y aplicación

La presente política rige a partir del 16 de septiembre de 2026, fecha en la que fue aprobada por el Secretario Ejecutivo de OLACDE mediante la expedición de la Resolución Administrativa No. 365, y será de aplicación obligatoria para todo el personal y contrapartes que mantengan vínculos con el Organismo.