



**POLÍTICA DE
RESOLUCIÓN DE
ACOSO SEXUAL**

Contenido

Objetivo Política de Resolución de Problemas de Acoso Sexual:	4
Definición de Acoso Sexual:	4
Manifestaciones y maneras de acoso sexual	4
Procedimiento de Denuncia:	5
Denuncia Inicial:	5
Confidencialidad:	5
Investigación Imparcial:	5
Prevención y Formación Continua:	7
Educación y Prevención:	7
Revisión Periódica:	7

Objetivo Política de Resolución de Problemas de Acoso Sexual:

Nuestra organización se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso sexual. Esta política tiene como objetivo prevenir, abordar y resolver casos de acoso sexual de manera efectiva y justa, promoviendo un ambiente laboral saludable para todos los empleados.

Definición de Acoso Sexual:

El acoso sexual se define como cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual, incluyendo, pero no limitado a, comentarios inapropiados, avances no deseados, solicitudes de favores sexuales, exhibición de material ofensivo, o cualquier otra forma de comportamiento sexualmente hostil.

El acoso sexual se refiere a cualquier conducta, gesto, comentario, insinuación, o avance no deseado de naturaleza sexual que tenga el propósito de incomodar, intimidar, humillar, o coaccionar a una persona. Puede ocurrir en diversos entornos, como el lugar de trabajo, instituciones educativas, espacios públicos o en relaciones personales.

Manifestaciones y maneras de acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo:

1. Comentarios ofensivos: Incluye chistes, comentarios sugestivos o cualquier lenguaje verbal inapropiado de naturaleza sexual.
2. Contacto físico no deseado: Toques, abrazos, besos u otras formas de contacto físico no consensuado.
3. Solicitudes de favores sexuales: Peticiones explícitas o implícitas de actividades sexuales a cambio de beneficios laborales, académicos u otros favores.
4. Hostigamiento en línea: Comportamientos no deseados de naturaleza sexual a través de plataformas digitales, como mensajes, correos electrónicos, o imágenes.
5. Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.

6. Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquiera de estos casos se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.

Procedimiento de Denuncia:

Denuncia Inicial:

Los colaboradores/ colaboradoras que experimenten o sean testigos de acoso sexual deben informar de inmediato la situación a la Dirección Ejecutiva. ONG Inclusiva alienta que quienes consideren ser víctimas de acoso sexual recurran a tribunales.

Confidencialidad:

Todas las denuncias se manejarán con la máxima confidencialidad posible, respetando la privacidad tanto del denunciante como del acusado, en la medida permitida por la ley y las circunstancias.

Investigación Imparcial:

Se llevará a cabo una investigación completa e imparcial de todas las denuncias. La investigación se realizará de manera rápida y efectiva, garantizando la participación de todas las partes involucradas.

Conducir una investigación imparcial sobre acoso sexual es fundamental para garantizar que se aborden adecuadamente las denuncias y se promueva un entorno de trabajo o estudio seguro. Aquí hay pasos generales que se pueden seguir:

1. Designar un Investigador Imparcial:

La Dirección Ejecutiva, una vez recibida una denuncia de acoso sexual, en un plazo no superior a 3 días hábiles informará al Directorio de la denuncia. Luego se procederá a seleccionar a una persona imparcial y capacitada para llevar a cabo la investigación. Será una persona designada específicamente para este propósito.

2. Informar a las Partes Involucradas:

Se informa al denunciante y al presunto acosador sobre el inicio de la investigación. Proporciona información sobre el proceso y sus derechos, alentando la cooperación de ambas partes. El proceso de informe de inicio de la investigación tendrá un plazo máximo de 2 días hábiles desde la designación del investigador (a)

3. Recopilación de Información Preliminar:

Se reunirá información inicial sobre la denuncia, incluyendo detalles específicos, fechas, testigos, y cualquier evidencia relevante, como correos electrónicos, mensajes, o imágenes.

4. Garantizar Confidencialidad:

Se asegurará de que todas las partes involucradas comprendan la importancia de mantener la confidencialidad en la medida permitida por la ley y las circunstancias.

5. Entrevistas con las Partes:

Se realizarán entrevistas individuales y privadas con el denunciante, el presunto acosador y cualquier testigo relevante. Se formularán preguntas abiertas y específicas para obtener información detallada y precisa.

6. Recopilación de Evidencia Adicional:

Se buscará y recopilará cualquier evidencia adicional que pueda respaldar o refutar las afirmaciones, como registros de comunicación, cámaras de seguridad, u otros documentos relevantes.

7. Evaluación de la Credibilidad:

Se evaluará la credibilidad de las declaraciones y la evidencia recopilada de manera imparcial. Considéralo en el contexto de las políticas de la organización y las leyes aplicables.

8. Redacción de un Informe Detallado:

Se preparará un informe detallado que resuma la investigación, incluyendo hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Se velará por la claridad y objetividad en la presentación de los hechos.

9. Acciones Correctivas y Seguimiento:

Si se confirma el acoso sexual, recomienda y toma medidas correctivas apropiadas según las políticas de la organización. Proporciona un seguimiento para garantizar que las acciones correctivas se implementen de manera efectiva. Estas serán la desvinculación de quién cometa acoso sexual y la entrega de los antecedentes a las autoridades pertinentes.

10. Comunicación Transparente:

La comunicación será de manera transparente los resultados de la investigación a todas las partes involucradas en la medida permitida por la ley y la política de la organización.

11. No represalias :

No se permitirá represalias contra aquellos que presenten denuncias de buena fe o participen en investigaciones de casos de acoso sexual.

Prevención y Formación Continua:

Se implementarán medidas preventivas y ofrece formación continua para prevenir futuros casos de acoso sexual y fomentar un ambiente de trabajo o estudio seguro y respetuoso.

Educación y Prevención:

ONG Inclusiva se compromete a proporcionar capacitación continua sobre la prevención del acoso sexual para todos sus colaboradores y colaboradoras. Esta formación abordará la importancia de un entorno de trabajo respetuoso y ofrecerá pautas claras sobre lo que constituye el acoso sexual.

Revisión Periódica:

Esta política será revisada periódicamente para garantizar su eficacia y se actualizará según sea necesario para abordar nuevas cuestiones o cambios en la legislación aplicable.

Esta política es un compromiso serio de nuestra organización para mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos. Cualquier violación de esta política será tratada con seriedad y se tomarán medidas adecuadas para abordar y resolver la situación.