Reglamento de prevención y sanción del acoso sexual laboral

ELSA

Espacios laborales sin acoso

Modelo de Reglamento de Prevención y Sanción del Acoso Sexual Laboral

Este documento ha sido elaborado por GenderLab y forma parte de la caja de herramientas del programa ELSA. Tiene por objeto servir de modelo para la implementación de un reglamento con los criterios de actuación frente a casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, a través del establecimiento de conceptos, el procedimiento de investigación, actores responsables, medidas de protección, entre otros.

El uso del texto, documentos, fotografías e información presentada está autorizada para las organizaciones que forman parte del programa ELSA, siempre que esta sea con el objeto de implementar sus propios reglamentos. Cualquier tipo de comercialización o cesión del contenido de este documento se encuentra totalmente prohibida.

www.genderlab.io

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Querido/a colaborador/a:

El siguiente documento contiene el reglamento de prevención del acoso sexual laboral de nuestra organización y describe el proceso que sigue la compañía para atender y resolver las denuncias sobre esta temática.

Durante este proceso, la compañía velará en todo momento por la confidencialidad de este y las partes involucradas en el mismo. Asimismo, protegerá su identidad y cumplirá, como mínimo, con la regulación en materia de acoso sexual laboral de cada país donde opere.
La compañía rechaza toda conducta de acoso sexual laboral.

Atentamente,

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

I. OBJETIVO

El presente Reglamento tiene por objeto prevenir el acoso sexual laboral; así como investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten.

II. ÁMBITO

El presente Reglamento es de aplicación a todos/as las personas que prestan servicios para la compañía, sin que ello implique una desnaturalización en el vínculo contractual entre aquellos y nuestra organización.

III. RESPONSABILIDADES

Para el adecuado cumplimiento de este Reglamento, es esencial que todos/as y cada uno de sus colaboradores/as y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, asuman las siguientes responsabilidades:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.

2. Evitar comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.

3. Actuar asertivamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.

Por su parte, la Compañía adopta las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral:

1. Realizar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual laboral.

2. Difundir entre todos sus colaboradores/as el contenido del presente Reglamento, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.

3. Capacitar a los/as colaboradores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.

4. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente Reglamento.

IV. GOBIERNO:

Cualquier denuncia en materia de acoso sexual laboral se manejará con absoluta confidencialidad para asegurar un proceso justo y digno para ambas partes.

Responsabilidades de Recursos Humanos:

- Recibir denuncias
- Investigar las denuncias de acoso sexual laboral.
- Sancionar cuando corresponda

V. DEFINICIONES

VI. ACOSO SEXUAL LABORAL

En la Compañía están prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, el cual se manifiesta a través de:

- Conductas de connotación o naturaleza sexual.
- Conductas de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género.

Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.

Para que se configure un caso de acoso sexual laboral, no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.

VII. CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

VIII. CONDUCTA SEXISTA O DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

XI. MANIFESTACIONES

El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

a. Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.

b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.

d. Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en el numeral IV.

Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

a. Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.

b. Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.

c. No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.

d. Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, Whatsapp, etc.).

X. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento interno de investigación que activa la Compañía en respuesta a una denuncia sobre acoso sexual laboral se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante.

1. Denuncia

El procedimiento de atención, investigación y sanción del acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima, de un tercero o de oficio.

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al acoso sexual laboral. En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir los hechos que dieron lugar al acoso sexual laboral, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Los/as colaboradores/as de la Compañía y personal tercero que brinda servicios a la Compañía podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- Recursos Humanos.
- Canal de Denuncias.

2. Investigación de los casos de acoso sexual laboral
El proceso de investigación de los casos de hostigamiento /acoso sexual laboral está a cargo de Recursos Humanos.

3. Etapas y plazos

3.1. Denuncias recibidas a través por cualquiera de los canales de denuncia

Recibida la denuncia, ésta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a Recursos Humanos.

Recursos Humanos, en un plazo de un (1) día hábil, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días para que formule sus descargos. Adicionalmente, ponen a disposición de la presunt

Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, Recursos Humanos dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas en el punto 6 del Reglamento, u otras que considere idóneas para proteger a la víctima.

Recursos Humanos tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo el proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual laboral, y presentar la propuesta de sanción o de archivamiento.

4. Valoración de medios probatorios

Recursos Humanos evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso sexual denunciado por el/la denunciante.

Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros, los siguientes:

- Declaración de testigos.
- Documentos.
- Grabaciones
- Correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo.

Los testigos ofrecidos por las partes contarán con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

Adicionalmente, en la valoración de la declaración de el/la denunciante, Recursos Humanos observará que la posibilidad de que la sola declaración de el/la denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

5. Medidas de atención médica y psicológica

Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se interpuso la denuncia, pondrá a disposición del denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente en cada uno de los países donde opere. De no contar con dichos servicios, lo/la deriva a los servicios públicos o privados de salud a los que pueda acudir.

El informe que se emita como resultado de esta atención es incorporado al proceso y considerado como medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

6. Medidas de protección / resguardo

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, Recursos Humanos podrá dictar e implementar medidas de protección al denunciado, o denunciante.

Estas podrán ser:

- Rotación, separación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Suspensión temporal imperfecta del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Recursos Humanos también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

7. Finalización del procedimiento

De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en la normativa legal correspondiente. Las sanciones posibles son:

- Llamado de atención.
- Suspensión.
- Despido.

Adicionalmente, la decisión que ponga fin al procedimiento incluirá recomendaciones de medidas adicionales para evitar que este tipo de casos sucedan en el futuro.
Casos de renuncia o término de la relación contractual

8. La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la Compañía no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la Compañía o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

XI.CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL QUE INVOLUCRAN A EMPRESAS CONTRATISTAS

Todo contrato con una empresa de tercerización, subcontratación, intermediación laboral, etc., deberá incluir cláusulas que hagan referencia al rechazo de toda conducta de hostigamiento y acoso sexual laboral.

La Compañía garantiza que los casos de acoso sexual laboral que involucren a su personal y a quienes prestan servicios para tales empresas, serán atendidos oportunamente, garantizando la seguridad y protección de las víctimas, y siguiendo las pautas establecidas en el presente Reglamento.

1. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a sea un/a cliente/a y la presunta víctima sea un/a colaborador/a de la Compañía:

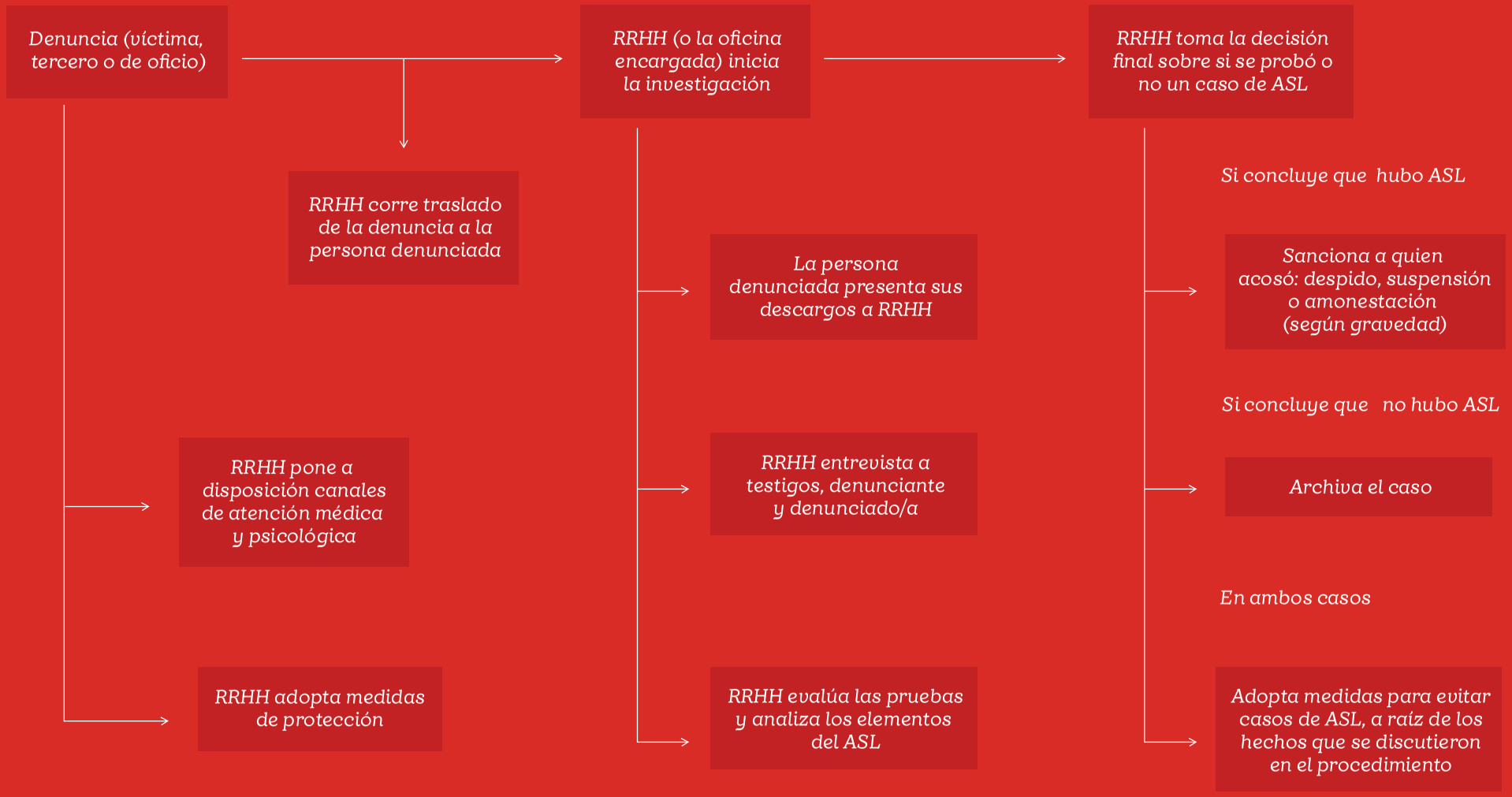
En los casos en los que colaboradores/as de la Compañía denuncien haber sufrido acoso sexual laboral por parte de un/a cliente/a de ésta, se ofrecerá, en el plazo de un día (1) hábil, a la presunta víctima lo siguiente:

- Se tomarán las medidas necesarias para detener el presunto caso de acoso sexual laboral

- En caso que el colaborador quiera llevar el caso a instancias judiciales, la Compañía le brindará los permisos que requiera para llevar a cabo el proceso.

Flujograma

A continuación, compartimos una propuesta de lo que serían las etapas del procedimiento de investigación de casos de acoso sexual laboral. Recuerden que, dependiendo de la legislación nacional, estas pueden variar, así como los plazos internos.



ELSA

Espacios laborales sin acoso