Texto

Descripción generada automáticamente

Un producto del

Grupo de Trabajo 4

Imagen que contiene Logotipo

Descripción generada automáticamente

Elaborado por

Imagen que contiene Interfaz de usuario gráfica

Descripción generada automáticamente

Versión 21/10/24

A continuación, se pone a disposición de las empresas y organizaciones un modelo de plantilla para la definición de la Política de Prevención y Atención del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo.

Esta plantilla representa el compromiso de la empresa u organización por implantar una cultura de tolerancia cero al acoso y violencia de género en centros y espacios de trabajo.

Sirve de modelo para todo tipo de empresas y organizaciones que no tienen establecida aún una Política en la materia, recogiendo los aspectos mínimos a contemplar en ella.

Se trata de un modelo que puede y debe ser adaptado a la realidad de cada empresa/organización, así como negociado y validado con las personas empleadas o con quienes les representan.

Se trata de un instrumento que en sí mismo **no tiene utilidad, si lo recogido en él no es efectivamente implementado y aplicado**, y si su contenido no se da a conocer al conjunto de personas trabajadoras en la organización.

Su desarrollo se basa en los instrumentos y prácticas facilitados por el conjunto de empresas y organizaciones que forman parte de la IPG Honduras (<https://ipg.hn/>).

Instrucciones:

Seleccione en el siguiente campo si es una empresa u organización. Se modificará este campo automáticamente a lo largo del documento:

Elija un elemento.

 Complete en el siguiente campo el nombre de su empresa/organización. Se añadirá automáticamente el nombre a lo largo del documento:

[Escribir Nombre de la organización/empresa]

Añada el logo de su organización/empresa en los espacios de imagen habilitado para ello.

 Adapte el contenido de los textos morados que aparecen a lo largo de la plantilla.

 Adapte los colores y tipografía de fuentes a la imagen corporativa de su organización/empresa en la pestaña ***Diseño***, dentro de los comandos **Colores y Fuentes**.



Interfaz de usuario gráfica, Aplicación, Word

Descripción generada automáticamente

 Elimine los textos de la Notas a lo largo del documento.

Política para la prevención y atención del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo

[Escribir Nombre de la organización/empresa]

Logo



Fecha: Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha.

índice

[Declaración de principios 7](#_Toc180496845)

[Definición de acoso y violencia de género 7](#_Toc180496846)

[Legislación nacional en materia de acoso 8](#_Toc180496847)

[Ámbito de aplicación 9](#_Toc180496848)

[Derechos y responsabilidades de las partes 9](#_Toc180496849)

[Derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras 9](#_Toc180496850)

[Derechos y responsabilidades de la Dirección 10](#_Toc180496851)

[Medidas preventivas 10](#_Toc180496852)

[Comité para la prevención y atención del acoso y violencia de género 11](#_Toc180496853)

[Composición 11](#_Toc180496854)

[Perfil 11](#_Toc180496855)

[Funciones 12](#_Toc180496856)

[Procedimiento de denuncia 12](#_Toc180496857)

[Confidencialidad y protección contra represalias 12](#_Toc180496858)

[Denuncias maliciosas 12](#_Toc180496859)

[Canal de denuncia 13](#_Toc180496860)

[Principios de los procedimientos de denuncia 13](#_Toc180496861)

[Mecanismo informal de denuncia 14](#_Toc180496862)

[Mecanismo formal de denuncia 14](#_Toc180496863)

[Mecanismo externo de denuncia 15](#_Toc180496864)

[Tipología de faltas 15](#_Toc180496865)

[Medidas de sanción 16](#_Toc180496866)

[Medidas cautelares 16](#_Toc180496867)

[Medidas de reparación 16](#_Toc180496868)

[Condiciones de finalización del contrato 17](#_Toc180496869)

[Monitoreo y evaluación 17](#_Toc180496870)

[Comunicación de la política 17](#_Toc180496871)

[Preguntas 18](#_Toc180496872)

# Declaración de principios

[Escribir Nombre de la organización/empresa] se compromete a mantener y promover un ambiente laboral libre de discriminación, violencia y acoso basado en género. Cualquier forma de discriminación, violencia y acoso no está tolerada y queda totalmente prohibida.

Al adoptar esta política [Escribir Nombre de la organización/empresa] ratifica su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras organizaciones.

# Definición de acoso y violencia de género

[Escribir Nombre de la organización/empresa] entiende por violencia y acoso de género todo comportamiento o práctica inaceptable o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico hacia las mujeres.

Dentro de esta definición quedan incluidos:

* Discriminación laboral. Solicitar prueba de embarazo para aplicar a un puesto; negar una oportunidad laboral por ser mujer; negar una oportunidad laboral por condición familiar; restringir el tiempo de lactancia para hijo o hija en el trabajo; despedir por estar embarazada; despedir luego del periodo de licencia por maternidad; pagar menos a una mujer que a un hombre cuando han realizado un trabajo similar.
* Violencia psicológica. Amenazar con despedir por pedir permiso en el trabajo por hijos/hijas o cuidado de personas dependientes; hacer bromas humillantes, ignorar o aplicar la "ley del hielo"; desvalorar (por cómo piensa, cómo se expresa, cómo se viste); ridiculizar, humillar en público.
* Violencia física. Escupir, empujar, jalonear o cachetear; golpear, patear o dejar moretones; golpear o tirar objetos.
* Acoso sexual. Decir piropos o frases de carácter sexual que molesten u ofendan; insinuar o proponer tener relaciones sexuales a cambio de algo; imponer represalias o castigar por haberse negado a propuestas de índole sexual; hacer sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente; agredir sexualmente (tocar cualquier parte del cuerpo o genitales); obligar a tener relaciones sexuales.

Estos comportamientos son a título ilustrativo, sin ánimo excluyente ni limitativo. Todos ellos están prohibidos, tanto si tienen lugar dentro de las instalaciones de [Escribir Nombre de la organización/empresa], como si ocurren fuera de ellas, lo que incluye eventos, viajes de negocios, sesiones de capacitación o conferencias, así como mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, a través de Internet, el celular y/o las redes sociales.

# Legislación nacional en materia de acoso

El **Código Penal hondureño,** en su **Artículo 294**, regula de forma específica el **acoso laboral vertical,** como aquella situación en la que, en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, se realicen contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o despreciativos que, sin llegar a constituir individualmente trato degradante, provoquen a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el correspondiente ámbito de relación.

El Código también define el **hostigamiento sexual** en el **Artículo 256,** como aquella situación en que una persona, en el contexto de una organización o en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o religiosa, continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para un tercero favores de naturaleza sexual, y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante en el correspondiente ámbito de relación.

Estos hechos, que constituyen delitos penales, serán puestos en conocimiento de las autoridades policiales y judiciales correspondientes por parte de [Escribir Nombre de la organización/empresa].

# Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la presente política afecta a cualquier persona trabajadora de la Elija un elemento., independientemente de su responsabilidad, cargo o puesto, así como a terceras personas vinculadas con ella, ya sea pasantes, personas que buscan empleo, subcontratistas, proveedores de servicios, empleados temporales, clientes, contratistas independientes, etc.

La política es de aplicación a las situaciones de acoso y violencia de género que se produzcan durante el trabajo, ya sea: en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso); en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; o en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

# Derechos y responsabilidades de las partes

## Derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras

Los trabajadores y las trabajadoras de [Escribir Nombre de la organización/empresa] tienen derecho a trabajar sin violencia ni acoso.

Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras de [Escribir Nombre de la organización/empresa] tienen la obligación de:

* Seguir la presente política y procedimientos establecidos en ella, así como cualquier normativa interna, incluidas las relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.
* Contribuir activamente a fomentar un entorno laboral de respeto mutuo y de tolerancia cero al acoso y violencia de género.
* Cooperar con la Elija un elemento. para reducir y suprimir los riesgos de violencia y acoso de género.
* Participar en los programas de capacitación en la materia.
* Denunciar cualquier incidente de violencia y acoso a la persona o Comité designado para ello.
* Colaborar en la investigación de todo incidente de violencia y acoso, manteniendo la confidencialidad de la información.

## Derechos y responsabilidades de la Dirección

La Dirección de [Escribir Nombre de la organización/empresa] asume las siguientes obligaciones:

* Garantizar, en la medida de lo razonablemente posible, que ninguna persona sea objeto de violencia y acoso por razón de género.
* Adoptar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso de género, incluido la sensibilización y capacitación a las personas empleadas.
* Actuar e investigar cualquier queja o denuncia de violencia y acoso de manera rápida, justa y confidencial.
* Tomar medidas contra cualquier persona que someta a violencia y acoso de género.
* Tratar la información de los casos con estricta confidencialidad. La Dirección no revelará el nombre de la persona denunciante o las circunstancias de una denuncia, excepto cuando la revelación sea necesaria para investigar la denuncia, se requiera para tomar medidas correctivas o así lo exija la ley.
* Asegurar que la persona denunciante, la víctima o los testigos no sean victimizados y estén protegidos contra represalias.

# Medidas preventivas

[Escribir Nombre de la organización/empresa] pondrá en marcha acciones de sensibilización sobre acoso y violencia de género en el lugar de trabajo y actividades de capacitación para todo el personal sobre la política de tolerancia cero.

Todas las personas que entren a formar parte de la Elija un elemento. recibirán, durante su proceso de inducción, información y capacitación sobre la Política de prevención y atención del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo.

# Comité para la prevención y atención del acoso y violencia de género

## Composición

[Escribir Nombre de la organización/empresa] conformará un Comité para la prevención y atención del acoso y violencia de género (en adelanté Comité) compuesto por:

[Seleccionar las que procedan en función del tamaño y la estructura de la empresa/organización]:

* Representación de la Dirección/Gerencia.
* Representante de los Departamentos de Recursos Humanos, Cumplimiento o Legal.
* Representación de Departamento de Salud y Seguridad Laboral.
* Representación de las personas trabajadoras.

**Nota: Se recomienda que estén representadas todas las personas anteriores, que exista presencia equilibrada de mujeres y hombres, y que la representación de las personas trabajadoras sea elegida por las personas empleadas. En empresas más pequeñas, sin los Departamentos citados, se recomienda que esté conformado, al menos, por la representación de la Dirección/Gerencia y representación de las personas trabajadoras.**

Las personas que conforman el Comité serán elegidas mediante [especificar proceso de selección]. Los miembros del Comité ejercerán su mandato por un periodo de [introducir duración] años.

## Perfil

Las personas que conforman el Comité deberán:

* Llevar trabajando al menos un año en la Elija un elemento..
* Tener un expediente en el que no consten quejas de violencia o acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
* Tener conocimiento o recibir formación específica.
* Haber mostrado en el pasado actitud de compromiso, respeto y confianza en el trabajo.

Las personas indicadas que forman este Comité cumplirán con la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas del Comité.

## Funciones

El Comité tendrá como función principal investigar cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso o violencia de género en el lugar de trabajo.

# Procedimiento de denuncia

## Confidencialidad y protección contra represalias

Todas las denuncias e investigaciones se tratarán de manera confidencial y solo se revelará la información estrictamente necesaria.

No se victimizará a nadie por presentar una denuncia y se tomarán las medidas adecuadas para garantizar que las personas denunciantes, las víctimas y los testigos estén protegidos contra represalias durante y después de la investigación.

Toda la información relativa a una denuncia o investigación se guardará en archivos seguros.

## Denuncias maliciosas

[Escribir Nombre de la organización/empresa] garantiza que la presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra la persona denunciante ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral. Sin embargo, la presentación de denuncias infundadas o malintencionadas constituye un abuso de esta política, será tratada como una infracción y puede dar lugar a medidas disciplinarias contra quien la formule.

## Canal de denuncia

La denuncia podrá ser presentada por la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas, o quien tenga conocimiento de esta situación, al Comité.

La denuncia podría ser presentada, de manera anónima, en [Seleccionar las que procedan]:

* El buzón/buzones situados en [indicar espacio, que sea de poco tránsito y/o visibilidad para garantizar el anonimato].
* El buzón de correo: indicar dirección de email.
* A través del número de WhatsApp: indicar número de celular.
* Poniéndolo en conocimiento de cualquier miembro del Comité.
* Indicar cualquier otro medio.

**Nota: Se recomienda que exista más de un canal de denuncia. Los buzones “físicos” de denuncia, en espacios poco transitados, suelen ser el medio más utilizado.**

Al recibir la denuncia [Escribir Nombre de la organización/empresa] llevará a cabo la investigación conforme al mecanismo de denuncia seleccionado (informal o formal).

## Principios de los procedimientos de denuncia

Tanto el procedimiento informal como formal mantendrán los siguientes principios:

* **Imparcialidad:** tratará a las partes del procedimiento de forma equitativa.
* **Objetividad:** todas las decisiones se basarán en hechos probados.
* **Neutralidad:** las personas que tomen decisiones en el procedimiento no tendrán ningún interés en que se resuelva de una forma u otra.
* **Justicia:** se aplicará el mismo procedimiento de forma consistente a las partes.
* **Confidencialidad:** todos los trámites que se realicen serán confidenciales.
* **Dignidad:** se protegerá la dignidad tanto de la persona víctima del acoso como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
* **Protección de la identidad:** el procedimiento tiene que proteger la intimidad de la víctima y de todas las personas implicadas en él.
* **Celeridad:** todos los casos se tramitarán con especial agilidad.
* **Libre de represalias:** las personas denunciantes en materia de acoso (sean víctimas o no) no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones.
* **Accesibilidad:** se tendrán en cuenta las necesidades que tengan personas con discapacidad para garantizar que tienen acceso a los procedimientos. Igualmente se tendrán en cuenta las necesidades de las personas de pueblos indígenas o migrantes que requirieran condiciones específicas relacionadas al idioma.

## Mecanismo informal de denuncia

[Escribir Nombre de la organización/empresa] ofrecerá la posibilidad de resolver una situación de violencia y acoso mediante un procedimiento informal cuando la situación no revista gravedad y pueda ser suficiente una conversación entre las partes para clarificar los hechos o describir la conducta no deseada y exponer los impactos no deseados del comportamiento.

[Escribir Nombre de la organización/empresa] facilitará la discusión entre ambas partes para lograr una resolución informal que sea aceptable para la víctima, o remitirá el asunto a un mediador designado dentro de la empresa para resolverlo.

[Escribir Nombre de la organización/empresa] conservará un registro confidencial de lo sucedido y realizará un seguimiento tras el resultado del mecanismo de denuncia para asegurarse de que el comportamiento ha cesado.

## Mecanismo formal de denuncia

Si la situación de violencia y acoso reviste gravedad, si la víctima quiere presentar una denuncia formal o si el mecanismo informal de denuncia no ha producido un resultado satisfactorio, se aplicará el mecanismo formal de denuncia.

El Comité iniciará una investigación formal y mantendrá su independencia y objetividad, y respetará los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona presuntamente responsable de la violencia y el acoso.

La persona que lleve a cabo la investigación:

* Entrevistará por separado a la víctima y al presunto acosador.
* Entrevistará a los testigos y a otras terceras partes relevantes.
* Analizará la información y la declaración de los testigos para decidir si el incidente o los incidentes ocurrieron.
* Elaborará un informe en el que se detallen las investigaciones, las conclusiones y las medidas recomendadas.

Si la denuncia está justificada:

* Adoptará las medidas oportunas contra el acosador, y la reparación adecuada para la víctima.
* Informará a las partes de las conclusiones de la investigación y de las medidas que se adoptarán.
* Realizará un seguimiento para asegurarse de que la conducta o el comportamiento ha cesado.
* Llevará un registro de toda la investigación y de las medidas adoptadas.
* Garantizará la confidencialidad de todos los registros relativos al asunto.

## Mecanismo externo de denuncia

[Escribir Nombre de la organización/empresa] informará a la persona denunciante que en todo momento puede acudir a las autoridades públicas e inspección del trabajo o a la vía judicial para ejercer los derechos que la ley le concede.

## Tipología de faltas

Se consideran faltas muy graves:

* Cualquier agresión física de carácter sexual o de género.
* Adoptar represalias contra personas que denuncien o atestigüen situaciones de acoso o violencia, brinden apoyo a sus víctimas o participen en investigaciones.
* Impedir el procedimiento de investigación de casos de acoso o violencia sexual o de género, incluyendo la eliminación de pruebas.
* El chantaje sexual, entendido como el condicionamiento de los derechos laborales o el crecimiento profesional de la víctima a la aceptación de demandas de contenido sexual, o la amenaza de dicho condicionamiento (aun si ésta no se cumple de manera efectiva).
* El acoso ambiental, entendido como la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima, de contenido sexual o sexista.

Se consideran faltas graves:

* Establecer contacto físico innecesario, incluidos rozamientos con connotaciones sexuales, o cualquier otra conducta que implique invasión del espacio personal.
* Realizar comentarios ofensivos reiterados sobre el aspecto físico o la vestimenta.
* Observar clandestinamente a personas en espacios privados, como aseos o vestuarios.
* Realizar proposiciones inapropiadas de carácter sexual, cuando la persona destinataria ha manifestado que no son deseadas ni oportunas.
* Descalificar públicamente y de manera reiterada a una persona o su trabajo, emitir órdenes vejatorias o contradictorias, o ejercer vigilancia extrema, en función del género o la orientación sexual.
* Ejercer un trato discriminatorio, o dar preferencias indebidas a una persona, con motivo de intereses sexuales o en razón de su género.
* Obligar a una persona a realizar actividades ajenas a sus funciones laborales como forma de discriminación o represalia por rechazar proposiciones sexuales.
* Ordenar el aislamiento o incomunicación de una persona en función de su género u orientación sexual.
* Cualquier otra acción de igual gravedad que esté relacionada con el ámbito de aplicación de este Protocolo.

Se consideran faltas leves, siempre que no se produzcan de manera reiterada:

* Comportamientos verbales o no verbales (miradas o gestos obscenos, comentarios, insinuaciones, etc.) de contenido sexual o sexista.
* Chistes, piropos o comentarios sobre el aspecto físico o la vestimenta.
* Proposiciones insistentes para participar en actividades sociales fuera del trabajo, cuando la persona destinataria ha manifestado su rechazo.
* Preguntas personales de carácter sexual.
* Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.

## Medidas de sanción

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación escrita con copia al expediente de la persona empleada y dicha persona recibirá una charla o formación específica.

Las faltas graves se sancionarán con una suspensión de trabajo sin sueldo de una duración establecer duración de la suspensión, con copia al expediente de la persona empleada. Dicha persona recibirá una charla o formación específica.

Las faltas muy graves se sancionarán con el despido de la persona empleada.

## Medidas cautelares

Cuando haya indicios suficientes sobre la existencia de la violencia o el acoso, se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

Para separar a las partes, se puede realizar un cambio de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima.

La víctima de la violencia o el acoso tendrá derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo.

## Medidas de reparación

[Escribir Nombre de la organización/empresa] proporcionará la asistencia y la facilitación necesarias a las víctimas para que se recuperen/rehabiliten del daño psicológico, emocional o físico sufrido.

## Condiciones de finalización del contrato

En los casos en que una trabajadora decida renunciar a su empleo a consecuencia de haber sufrido acoso o violencia en el entorno laboral y, la Elija un elemento. garantizará que dicha renuncia se considere como una terminación justificada del contrato. En tales circunstancias, la persona afectada tendrá derecho a las indemnizaciones y prestaciones que correspondan, sin perjuicio de las compensaciones adicionales que se puedan acordar, y el período de preaviso podrá ser flexibilizado o eximido, según lo requiera la situación.

Del mismo modo, si un empleado es despedido tras probarse su implicación en un caso de acoso o violencia de género, no se reconocerá el derecho a indemnización por despido, salvo que la legislación o acuerdos laborales impongan lo contrario.

En ambos casos, el proceso se llevará a cabo respetando los principios de justicia, confidencialidad y respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

# Monitoreo y evaluación

[Escribir Nombre de la organización/empresa] reconoce la importancia de monitorear la presente política para evaluar su eficacia en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

El Comité informará sobre el cumplimiento de esta política, incluyendo el número de incidentes, cómo se abordaron y cualquier recomendación realizada.

Esta Política será revisada con la frecuencia que sea necesaria y al menos una vez al año].

# Comunicación de la política

[Escribir Nombre de la organización/empresa] se compromete a que esta política se difunda ampliamente y de manera permanente entre todas las personas pertenecientes a la Elija un elemento.. Todos los nuevos empleados recibirán una capacitación obligatoria sobre el contenido de esta Política como parte de su incorporación a la empresa.

# Preguntas

Para cualquier duda relacionada con esta Política o su aplicación, las personas empleadas pueden ponerse en contacto con [indicar el nombre, apellidos y cargo de la persona de referencia].