



PROCEDIMIENTO
SOBRE EL ACOSO U
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL

2019

OBJETIVO

El presente documento tiene como objetivo establecer el procedimiento que se llevará a cabo en los casos de denuncia por acoso u hostigamiento sexual que se presenten en los diferentes campus u oficinas donde opera INCAE, entendiéndose este como **toda conducta sexual indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales cómo avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales, gráficas o físicas de naturaleza sexual.**

ALCANCE

Es aplicable a todas las personas que laboran en INCAE sin excepción alguna, así como a todos los estudiantes en programas de maestrías residenciales, maestrías ejecutivas, programas ejecutivos. Igualmente es aplicable a personas que tienen contratos con INCAE por servicios profesionales, outsourcing, y pasantes.

LINEAMIENTOS GENERALES

- a. El procedimiento para reclamar casos por acoso u hostigamiento sexual será **publicado** en la **Intranet institucional**, en el **apartado de la dirección de Desarrollo Humano**, así como, en la **página web de INCAE**.
- b. Comité & Nombramientos:
 1. La Institución ha nombrado **un comité** que será responsable de investigar, tramitar y resolver todas las denuncias por **acoso u hostigamiento sexual**. El comité de acoso u hostigamiento sexual está compuesto por 4 personas de ambos géneros: 2 mujeres y 2 hombres, escogidos de una lista de 8 personas y que cuentan con las capacitaciones sobre este tema. El resto de las personas de la lista conformarán los suplentes. Los miembros del comité de acoso u hostigamiento sexual e instancia de apelación serán del conocimiento de todo el personal, estudiantes en programas de maestrías residenciales y ejecutivas, las personas que tengan un contrato por servicios profesionales, outsourcing, y pasantes. En caso de que alguno de los miembros **titulares del comité de acoso u hostigamiento sexual sea la persona que denuncia o a quien denuncian**, **un suplente asumirá su rol**, con el fin de que prevalezca el sentido de transparencia.
 2. La institución ha nombrado a un **ombudsperson** quién será responsable de recibir, abordar y dirigir las denuncias por acoso u hostigamiento sexual al comité.
 3. La institución ha nombrado una **instancia de apelación** para atender las resoluciones que emita el comité de acoso u hostigamiento sexual. La **instancia de apelación** está compuesta por el Rector y uno de los Decanos, según cada caso.

- c. El comité de acoso u hostigamiento sexual cuando reciba e investigue una denuncia, **informará** a la instancia gubernamental del país que corresponde, si así se requiere.
- d. La persona que denuncia tendrá 2 opciones:
 - i) la **primera opción** es someterse al presente procedimiento interno agotando las instancias correspondientes y
 - ii) la **segunda opción** es recurrir directamente al Ministerio del Trabajo o a la entidad gubernamental competente en su país.
- e. La **denuncia** deberá hacerse de **forma escrita**, y deberá contener una descripción clara de los hechos. En el caso exista prueba, la persona que denuncia puede aportarla. Para facilitar la descripción de la denuncia se proporcionará un formato. **Anexo1**
- f. La persona que denuncia podrá hacer su denuncia a **título personal** o **nombrar a un representante** (puede ser alguien dentro o fuera de la institución).
- g. En el procedimiento interno, tanto la persona que denuncia como la persona denunciada podrán hacerse representar por un abogado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.
- h. El procedimiento interno para solucionar la denuncia no excederá de **tres meses**, contados a partir de la interposición de la denuncia.
- i. Todas las personas que conozcan del caso **firmarán un acuerdo de confidencialidad** en relación con la denuncia presentada y el proceso vinculado con ella. **Anexo2**
- j. El comité de acoso u hostigamiento sexual indicará **la fecha y la hora de la audiencia** en la que se expondrán, según se dirá: los hechos que se denuncian y las pruebas ofrecidas en su contra.
- k. Las **pruebas** serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, es decir, realizada con objetividad y buena fe. En caso de duda se estará resolviendo en función de lo que más beneficie a la persona que denuncia.
- l. No se tomarán como parámetro de valoración de la prueba los antecedentes de la persona que denuncia, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.
- m. En cualquier momento del procedimiento las partes pueden **desistir** del mismo, informado de su decisión por escrito al comité de acoso u hostigamiento sexual.
- n. El plazo de **prescripción** para interponer las denuncias es de máximo **dos años**, a partir del último hecho de acoso u hostigamiento sexual que le impidió denunciar.
- o. Queda entendido que las partes podrán conciliar internamente sobre este y cualquier otro extremo comprendido en la denuncia. De ser así, el comité facilitará el procedimiento de conciliación, siguiendo los mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos, tales como: mediación, la negociación y el arbitraje

OMBUDSPERSON, COMITÉ, INSTANCIA DE APELACIÓN

OMBUDSPERSON

Persona designada por el Instituto para recibir y abordar las denuncias, explicar el procedimiento a la persona que denuncia y en caso de ser necesario **presentarla al comité** de acoso u hostigamiento sexual.

INCAE nombró para este rol a la:

Directora del Centro de Liderazgo y Colaborativo para la Mujer

COMITÉ SOBRE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El comité se conformará, según cada caso, por un número de 4 personas compuestos por 2 mujeres y 2 hombres con sus respectivos suplentes, elegidos entre los siguientes cargos:

Decano de Facultad

Decana de Educación Ejecutiva

Decano Asociado de Maestrías

Director Ejecutivo de Maestrías

Directora Asociada de Educación Ejecutiva

Directora Desarrollo Humano

Director Del Centro de Liderazgo para la Competitividad y Desarrollo Sostenible

Directora Financiera

Profesor(a)

Si la denuncia es contra Rectoría o Decanatura la instancia que atenderá el caso será el Comité de Género de INCAE que está compuesto por: Presidente Consejo Directivo, Rector (siendo sustituido por uno de los Decanos) y 2 Directoras del Consejo. La composición de género se seguirá manteniendo.

En el comité de acoso u hostigamiento sexual deben participar: el asesor(a) legal y el psicólogo(a) de INCAE.

Cuando una persona denuncia a lo interno de INCAE un caso de acoso u hostigamiento sexual, el comité sobre acoso u hostigamiento creado por la Institución según lo indica este procedimiento **deberá garantizar:**

- (i) el debido proceso
- (ii) la proporcionalidad y la libertad probatoria,
- (iii) la confidencialidad, lo que significa que ningún miembro del comité, ni las partes involucradas podrá dar a conocer los hechos denunciados,
- (iv) la protección de la víctima, en todas las fases del procedimiento

APELACIÓN Y SUS FACULTADES

Cuando una persona apela a lo interno de INCAE sobre una resolución emitida por el comité de acoso u hostigamiento sexual, debe hacerlo ante la instancia de apelación, la cual estará conformada por:

- 1. Rector
- 2. Uno de los Decanos

Dicha instancia deberá revisar:

- i. el debido proceso y aplicación del procedimiento establecido para tal fin,
- ii. si el valor de las pruebas aportadas demuestra o no los hechos alegados.

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR UN ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÉRMINOS Y PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO (5,2,7,15)

- 1. **Recepción de denuncia:** en el término de 5 días hábiles, una vez recepcionada la denuncia por parte del **ombudsperson** se deberá:
 - a. conformar el comité,
 - b. enviar copia de la denuncia al comité de acoso u hostigamiento sexual.
- 2. El **comité** deberá:
 - a. informar a la instancia gubernamental del país en donde se recibe la denuncia, si así se requiere.
 - b. informar a la persona denunciada sobre el inicio del proceso.
- 3. **Medidas cautelares:** una vez finalizados los 5 días indicados en el punto anterior, el comité deberá establecer en un plazo no mayor a los 2 días hábiles las medidas cautelares, que apliquen según cada caso.
- 4. **Audiencia de las partes:** una vez finalizados los 2 días concernientes a las medidas cautelares, el comité convocará en un término de 7 días hábiles a ambas partes por separado para conocer y tramitar el correspondiente caso. Ambas partes deberán comparecer en dichas audiencias con las pruebas de las cuales se harán valer para demostrar sus posiciones.
- 5. **Resolución:** concluida la audiencia y analizadas las pruebas aportadas, el comité tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles para **emitir resolución**.

TÉRMINOS Y PLAZOS PARA LA APELACIÓN (5,30)

6. **Apelación:** de la resolución emitida por el comité de acoso u hostigamiento sexual las partes se podrá apelar en un plazo de 5 días hábiles desde la fecha en la que se dio a conocer la resolución.
7. **Resolución de la apelación:** la instancia de apelación tendrá un plazo de 30 días hábiles a partir de la recepción de la apelación para emitir una resolución.

SANCIONES

De la resolución o conclusiones de la Investigación:

Para efecto de establecer las sanciones que se detallan a continuación, se tomará en cuenta la gravedad de la falta cometida y la conformidad con lo establecido en el **anexo 4**.

1. Cuando exista recurrencia en comentarios relacionados al aspecto físico, clasificados como **generalmente no ofensiva (este tipo de comentarios no deben lesionar ni lastimar a la persona que lo recibe)**, la sanción a ser impuesta será un **llamado de atención por escrito con copia al expediente laboral**.
2. Cuando la conducta sea incómoda (que no es del agrado para la persona que lo recibe y causa un rechazo) **medianamente ofensiva y/o ofensiva**, la sanción a ser impuesta será:
 - i) **llamado de atención por escrito con copia al expediente laboral y/o académico y**
 - ii) **carta de compromiso de no volver a tener la conducta con indicación de las medidas que se tomarán en el caso de incumplimiento.**
3. Cuando la conducta sea **altamente ofensiva, (representa un insulto o comentario directo)** la sanción para imponer será:
 - i) **atención por escrita con copia al expediente laboral y/o académico.**
 - ii) **carta de compromiso de no volver a tener la conducta, y**
 - iii) **suspensión de trabajo sin goce de salario por 15 días y/o suspensión de clases por 15 días.**
- d. Cuando la conducta sea **sexual evidente y/o sexual violenta**, la sanción a ser impuesta será **despido con causa justa o sin responsabilidad patronal y/o retiro de la maestría o programa.**

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente laboral, sin ninguna sanción para la persona que denuncia, salvo que se demuestre la mala fe en la denuncia.

Una vez concluida la investigación, habiendo agotado las instancias internas quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo o la entidad gubernamental correspondiente.

De las sanciones a los trabajadores que interpongan denuncias falsas:

Quien denuncie acoso u hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal del país. Además, podrá ser objeto de las sanciones como la amonestación escrita; suspensión del trabajo sin goce de salario, o hasta con el despido sin responsabilidad patronal o con causa justa.

REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política se revisará una vez al año, o antes si así se requiera por el Rector de INCAE.

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

1. Cantidad de denuncias recibidas.
2. Total de denuncias tramitadas a tiempo.
3. Creación de expedientes por cada denuncia.
4. Total de denuncias ciertas
5. Total de denuncias falsas
6. % de disminución de denuncias como resultado de un cambio cultural y de comportamiento resultado de la implementación de este procedimiento.

1. Formulario para reportar denuncia¹.



**FORMATO DE DENUNCIAS
POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Tipo de denuncia _____

Cuándo pasaron los hechos _____

De quién recibió la agresión _____

Relato de los hechos
|
|
|
|
|
|

Pruebas

<u>Testigos</u>	
Nombre	Relación y/o parentesco
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

_____ Nombre de la persona que pone la denuncia	_____ Nombre de quién recibe la denuncia
---	---

1. El formulario se puede descargar **desde la Intranet, en el subsitio de Desarrollo Humano o en la web de INCAE.**

2. Acuerdo de confidencialidad.

3. Medidas cautelares

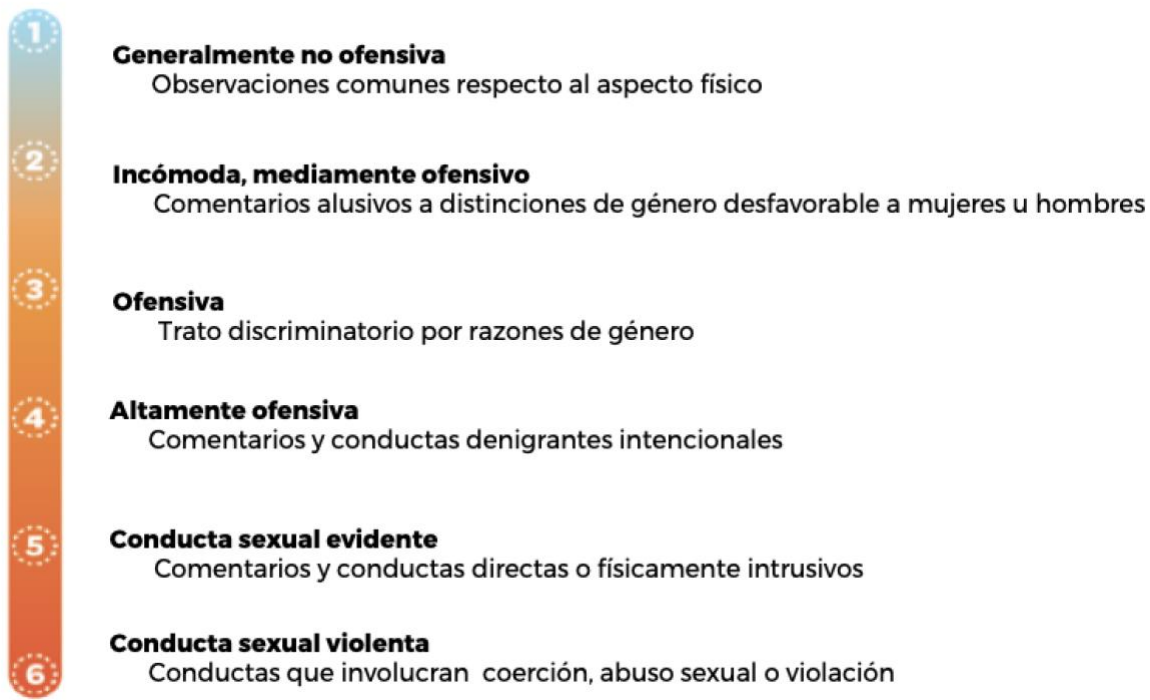
El comité de acoso u hostigamiento sexual, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá ordenar cautelarmente:

- a. Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona que denuncia.
- b. Que la denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo o estudio de la persona que denuncia.
- c. La reubicación temporal.
- d. La permuta del cargo, grupo de estudio, casita, según el caso.
- e. La separación temporal del cargo con goce de salario, de forma excepcional o del grupo de estudio o programa.

Las medidas cautelares deberán resolverse con carácter de urgencia (en un plazo no mayor de **dos días hábiles** después de haberse recibido denuncia), y su vigencia será determinada por el comité de acoso u hostigamiento sexual.

4. Ejemplo de conductas clasificadas con base en este termómetro (cuya fuente adjuntamos como parte del presente documento) para clasificar las conductas que se presentan como acoso u hostigamiento sexual.

Las calificaciones que el personal le dio a las conductas del ejercicio durante las capacitaciones que se impartieron sobre acoso sexual, laboral y violencia son:



Generalmente no ofensiva

- Mencionar respetuosa y someramente aspectos relacionados con cortes de cabello, atuendo, cambio de estilo, etc. De ninguna manera esto debe relacionarse con contenido sexual. Si la persona muestra incomodidad ante el comentario, no debe volver a hacerse.

Incómodo/ Medianamente Ofensiva

- Sujetar el brazo de la persona mientras habla.

Ofensiva

- Hacer comentarios minusvalorando el intelecto o la capacidad de relación de mujeres u hombres.
- Comportamiento de condescendencia (dejar pasar, permisibilidad) hacia las mujeres u hombres.
- Insinuar o afirmar que las mujeres u hombres están distraídas por la familia.
- Realizar comentarios estereotipados sobre el comportamiento, las capacidades o limitaciones de una persona por el hecho de ser hombre o mujer.
- Insistir para tener una relación amorosa o sexual con una persona a pesar de que haya una negativa directa.

Altamente Ofensiva

- Hacer comentarios denigrantes sobre los hombres y mujeres en general.
- Hacer o contar chistes groseros que degradan a las mujeres/hombres.
- Compartir chistes de forma verbal o por escrito sobre mujeres rubias, morenas, pelirrojas, y cualquier otro tipo de chiste que ataque la integridad emocional o física de hombres y mujeres por igual(memes).
- Contar o compartir (por medios electrónicos) chistes denigrantes o sexuales sobre mujeres u hombres y sus características físicas, emocionales, etc.
- Utilizar palabras como "reina de hielo" o "mafia femenina" cuando se refiere a mujeres.
- Describir a las mujeres con términos como "zorra" o "frígida" o al hombre como "perro", "maricón", etc.
- Tratar de degradar a una mujer y hombre implicando/exclamando que usa su género para avanzar en las metas de su carrera.

Conducta Sexual Evidente

- Mirar a una mujer/hombre de arriba a abajo de una manera sexualmente sugestiva
- Hacer comentarios o gestos sexuales sobre el atuendo o el físico de una persona.
- Agarrar, hacer palmaditas, y abrazos no deseados.
- Dar besos no deseados e inesperados.
- Ignorar el desinterés expresado por una mujer/hombre en una relación personal/íntima y continuar fastidiándole.
- Condicionar un beneficio o incentivo laboral a tener una relación personal, amoroso o sexual.
- Solicitar favores sexuales a cambio de aumentos salariales, evaluación al desempeño favorables, promociones o empleo continuo.
- Presionar/acorralar a una mujer/hombre sugestivamente.
- Usar palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Conducta Sexual Violenta

- Hacer gestos sexuales mientras la mujer/hombre está presente (tocamientos, exhibicionismo, ver material de contenido sexual)
- Amenazar/implicar daño profesional a una mujer/hombre que se niega a tener relaciones sexuales o comportamiento sexual
- Forzar o coaccionar a una mujer/ hombre a tener relaciones sexuales.
- Hacer acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- Observar, fotografía, grabar en video o hacer otros registros visuales o auditivos de actividad sexual o desnudez, cuando exista una expectativa razonable de privacidad, sin el consentimiento y conocimiento de las partes.

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÉRMINOS Y PLAZOS (5, 2, 7, 15, 5, 30)

En el término de **5 días**, una vez recepcionada la denuncia por parte del ombudsperson se deberá:

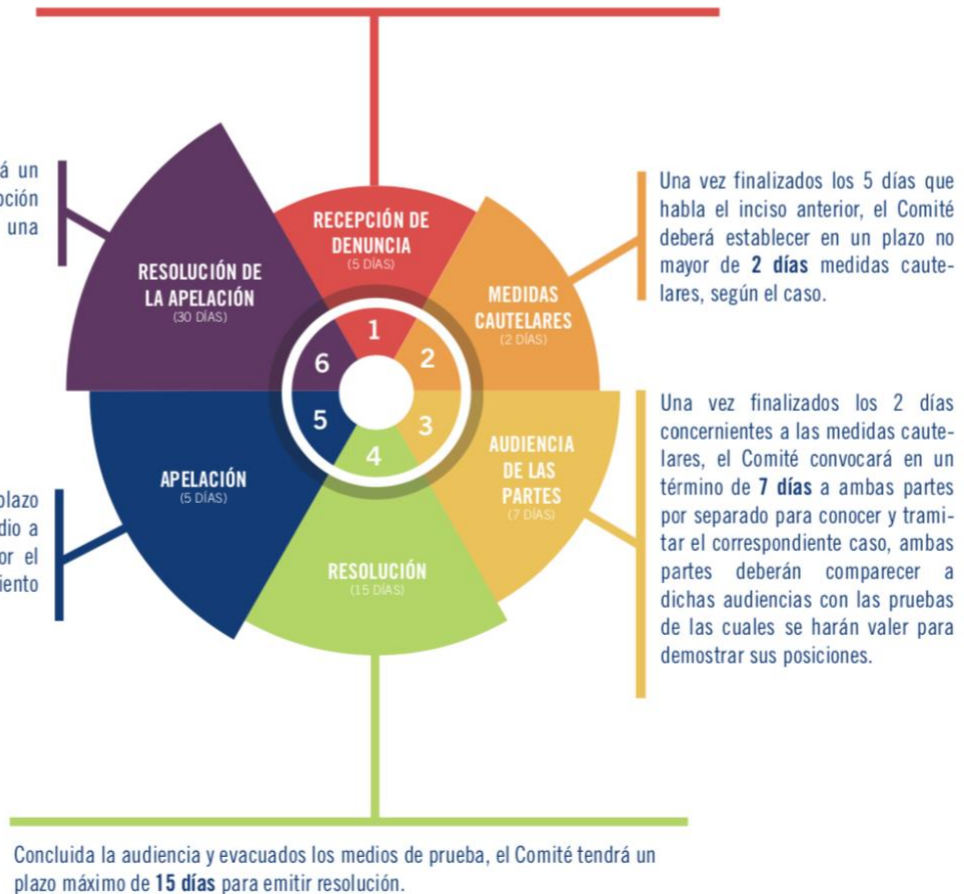
- Conformar el Comité
- Enviar copia de la denuncia al Comité de Acoso u Hostigamiento Sexual

El **Comité** deberá:

- Informar a la instancia gubernamental
- Informar a la persona denunciada

La instancia de apelación tendrá un plazo **30 días** a partir de la recepción de la apelación para emitir una resolución.

Las partes podrán apelar en un plazo de **5 días** de la fecha en que se dio a conocer la resolución emitida por el Comité de Acoso u Hostigamiento Sexual.



The Spectrum of Sexual Misconduct at Work

Knowing where a behavior falls depends on the situation, history of the relationship, tone of delivery, and nonverbal actions.

- 1 Generally not offensive**
Common remarks on things such as hairstyle and dress
- 2 Awkward/mildly offensive**
Comments involving or implying gender distinctions unfavorable to women
- 3 Offensive**
Gender-insensitive or superior manner
- 4 Highly offensive**
Intentionally denigrating comments or behaviors
- 5 Evident sexual misconduct**
Behaviors that are crude or physically intrusive
- 6 Egregious sexual misconduct**
Behaviors involving coercion, sexual abuse, or assault

SOURCE KATHLEEN KELLEY REARDON,
PROFESSOR EMERITA, UNIVERSITY OF SOUTHERN
CALIFORNIA MARSHALL SCHOOL OF BUSINESS

© HBR.ORG