


ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 1 de 1	
<p>Política:</p> <p style="text-align: center;">POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</p>		

A. OBJETIVO Y ALCANCE

Fondo Unido de Guatemala (en adelante también "United Way" o "UW") reconoce que toda persona tiene derecho a que se respete su dignidad y a verse libre de todas las formas de acoso en el lugar de trabajo y discriminación.


Todas las formas de acoso y discriminación son contrarias a las normas de conducta que se exigen de todos los empleados, directores y contratistas de UW, y debiendo observar en todo momento las normas de conducta más elevadas, respetando la dignidad y la integridad personal, manteniendo un comportamiento adecuado, cualquiera que sea su rango o situación contractual.

Los empleados de UW son responsables de mantener los más altos estándares de comportamiento legal, ético y profesional en su trato con todos los miembros de UW, el público en general, voluntarios y con todos los participantes de los programas de UW. Se espera de todos los miembros de UW asuman la responsabilidad de sus propios actos y ajusten su comportamiento a la presente política.

UW está comprometido en proveer un espacio laboral libre de acoso y/o discriminación, y hará todos los esfuerzos para prevenirlo, así como para adoptar medidas de protección eficaces y expeditas tan pronto se tenga conocimiento de una denuncia, a fin de asegurarse que ces inmediatamente todo comportamiento de este tipo.

Es vital que UW muestre el más alto nivel profesional de comportamiento como representantes de la confianza pública. UW prohíbe y no tolerará el acoso y/o discriminación de empleados por otros empleados. De la misma manera, UW no tolerará acoso y/o discriminación de sus empleados a no empleados/terceros (como voluntarios, donantes, vendedores, proveedores, contratantes y visitantes) con quienes los empleados de UW tengan una relación profesional. UW abordará sin demora cualquier acto o denuncia de acoso y/o discriminación de sus empleados a no empleados en el lugar de trabajo o en cualquier espacio en el cual el empleado esté realizando trabajo de UW.

UW está comprometida a investigar con la máxima seriedad todas las denuncias de acoso sexual o cualquier otra forma de acoso y/o discriminación y que, de determinarse la existencia de un acto de esta naturaleza, se considera una falta grave y se aplicarán sanciones correspondientes, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 2 de 1	
Política: <h2 style="color: #4F81BD;">POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</h2>		

Asimismo, cuando se demuestre la falsedad y/o el carácter calumnioso o injurioso de una acusación o denuncia de acoso y/o discriminación, ello se considerará una violación de las normas de conducta de ética y profesional que se esperan de todos los miembros de UW, y se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes.

B. DEFINICIONES

1. Acoso: Apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos indebidos. Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.
2. Acoso sexual: Acoso sexual se refiere a toda conducta con connotación sexual o sexista no deseada o rechazada por la persona a la que se dirige. Incluye conductas físicas o verbales de carácter sexual que originan un clima intimidante, ofensivo, de humillación u hostilidad hacia las personas en su lugar de trabajo y/o que explícita o implícitamente influye en las posibilidades de empleo, condiciones o ambiente laborales o la situación profesional de dicha persona.

Con fines ilustrativos, se consideran actos de acoso sexual, entre otros, los siguientes:

- i. Acercamientos indeseados e inapropiados.
- ii. Contacto físico indeseado (por ejemplo: tocamientos, palmadas, pellizcos, etc. y en general cualquier otro tipo de contacto físico no deseado).
- iii. Manifestaciones verbales inapropiadas (por ejemplo: insinuaciones sexuales, bromas o chistes obscenos o de carácter sexual, flirteo ofensivo o las observaciones lascivas, comentarios relativos a la orientación o preferencia sexual de una persona, etc.).
- iv. Solicitar favores sexuales.
- v. Mostrar material pornográfico por cualquier medio o exhibición de imágenes u objetos que conlleven insinuaciones de carácter sexual, o gestos sexualmente explícitos.
- vi. Exhibiciones sexuales.
- vii. Enviar mensajes sexuales (notas, cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, whatsapp o por cualquier otra vía similar).

El acoso sexual puede producirse entre un superior y un subordinado o entre colegas, y el acosador puede dirigir su acoso sexual contra una persona del sexo opuesto, o bien contra una persona del mismo sexo.

ID: ***** Versión No 1.0	 Fondo Unido de Guatemala	Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 3 de 1	
<p>Política:</p> <h2 style="text-align: center; color: #4F81BD;">POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</h2>		

El acoso sexual puede tomar muchas formas, sin embargo, todo este tipo de conductas con las características antes indicadas son inaceptables.


Resulta esencial destacar que el acoso sexual se refiere a una conducta no deseada o rechazada por el destinatario y que éste considera impropia. Dado que este es uno de los factores principales para distinguir el acoso de las relaciones amistosas o de otro tipo que se pueden establecer de manera libre y con carácter recíproco entre las partes, es importante que toda persona que considere que está siendo víctima de acoso sexual lo comunique de manera inequívoca, ya sea directamente o a través de un tercero, a la persona que ha iniciado el comportamiento no deseado e inapropiado.

3. Acoso laboral: acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

El acoso laboral puede producirse entre un superior y un subordinado o entre colegas o por ambos.

Con fines ilustrativos, se consideran actos de acoso laboral, entre otros, los siguientes:

- i. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros compañeros de trabajo, incluyendo el propio acosador.
 - ii. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales.
 - iii. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.
 - iv. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
 - v. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: se le obliga a realizar trabajos peligrosos o nocivos para su salud.
 - vi. Gritar, avasallar o insultar a la víctima. Ridiculizar su trabajo, ideas o resultados obtenidos; asignar objetivos o proyectos con plazos notoriamente inalcanzables; sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
4. Discriminación: Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica,

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 4 de 1	
Política: <h2 style="color: #4F81BD;">POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</h2>		

enfermedad, discapacidad, estado civil, preferencia sexual, credos políticos o cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; o que impidiera o dificultare a una persona, el ejercicio de un derecho legalmente establecido.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un puesto de trabajo determinado no serán consideradas como discriminación.

C. PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN


Todas las personas que forman parte de UW serán atendidas, escuchadas y recibirán igual trato sin discriminación.

- **Confidencialidad:** Todos los hechos denunciados y los actos que se deriven del proceso de investigación serán de carácter confidencial, sólo tendrán acceso las partes que se describen en el proceso o que UW autorice expresamente.
- **No represalias:** Bajo ningún motivo, la presentación de una denuncia implicará represalias en contra de la persona que la presente o de los testigos o quienes colaboran con la investigación. Todas las acciones que se realicen, en el marco de la presente política, evitarán el menoscabo de la dignidad e integridad de las personas, así como colocarla en situación de mayor vulnerabilidad.

UW asegurar a sus empleados que pueden presentar las denuncias y dar información libremente, porque UW no tolerará represalias contra cualquier empleado que ya sea que denuncie de un presunto acoso o discriminación, o que apoye a otro empleado o participe de cualquier forma en la investigación de una queja de presunta discriminación o acoso.

Se prohíben expresamente las represalias contra un individuo por denunciar acoso o discriminación o por participar en una investigación de una denuncia de acoso o discriminación. Esas represalias constituyen una violación a la presente política y dará lugar a procesos disciplinarios, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Cualquier acto de presuntas represalias deben reportarse inmediatamente y serán investigados según el procedimiento de investigación que se describe en la presente política. Como con otras denuncias hechas en conexión con esta política, se requiere a los trabajadores cooperar con el proceso de investigación.

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 5 de 1	
<p>Política:</p> <h2 style="color: #4F81BD;">POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</h2>		

- **Imparcialidad:** Todas las personas que intervengan en el proceso de investigación deberán ser imparciales y actuar con objetividad, sin sesgos o favoritismos.
- **Debida diligencia:** una vez se tenga conocimiento de un acto de acoso y/o discriminación, se iniciará una investigación seria, imparcial y efectiva.
- **Documentación:** Tanto las denuncias, como las entrevistas con la persona denunciante, denunciada, testigos si los hubiere y reuniones de las personas a cargo deberán ser debidamente documentadas, bajo garantía estricta de confidencialidad.

1. Denuncia


UW comprende que las víctimas de acoso pueden resistirse a denunciar los actos de acoso por muchas razones: temor a ser culpadas, juzgadas, preocupación por que puedan tomarse represalias, o porque pueda ser difícil discutir estos asuntos abiertamente con otros. Sin embargo, ningún empleado debe soportar una conducta de acoso y/o discriminación, y UW tiene un mecanismo por medio del cual los empleados pueden denunciar oportunamente cualquier incidente que suponga acoso o discriminación para que UW pueda investigar y tomar acciones correctivas que correspondan.

Los empleados deben tener en cuenta que UW solamente puede investigar y atender situaciones de las cuales haya sido informado, y que, si el supuesto acoso y/o discriminación no han sido denunciados, no podrán ser investigados o corregidos.

Todos los supervisores de UW están obligados a reportar inmediatamente cualquier incidente potencial de conducta de acoso, discriminación o de represalia. El hecho de no denunciar esa conducta inmediatamente constituye una falta grave a la presente política, sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo con justa causa.

Los empleados de UW que han sido sujetos de posibles actos de acoso o discriminación o creen que han sido testigos de éstos, puede denunciar el incidente verbalmente o por escrito, a cualquiera de las siguientes personas u oficinas:

- i. El supervisor del empleado;
- ii. El jefe del departamento del empleado;
- iii. Consejo Directivo

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 6 de 1	
Política: <h2 style="color: #4F81BD;">POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</h2>		

Se recomienda que toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de cualquier tipo de acoso y/o discriminación escriba unas notas personales para reflejar los principales acontecimientos, tan pronto se produzca o se haya producido el incidente o los incidentes, consignando la fecha, el lugar, una breve descripción de lo ocurrido y los nombres de los testigos o de terceras personas que hayan podido presenciar el incidente o cualquier testigo que desee proponer.

2. Investigación

UW se compromete a investigar minuciosamente las denuncias de posibles conductas de acoso o discriminación, y a tomar acciones apropiadas para prevenir y corregir dicho comportamiento, pero podemos únicamente abordar lo que se nos ha reportado.


El Consejo Directivo es responsable de iniciar el proceso de investigaciones con base en los hechos denunciados (sean verbales o por escrito, y hayan sido realizadas directamente a Recursos Humanos o a otro supervisor o gerente) de posible acoso, discriminación o represalias.

Al recibir una denuncia de posible acoso, discriminación o represalia, el Consejo Directivo, determinará a la brevedad posible y en plazo no mayor a ocho (8) días hábiles, quién será la persona responsable para investigar la denuncia (en adelante "el Investigador"). El Investigador podrá ser un empleado de UW o un tercero, y éste a su vez podrá solicitar el apoyo e intervención de otros investigadores y/o asesores externos en función de su disponibilidad y de las calificaciones o necesidades que se requieran para cada caso en específico.

Típicamente, el Investigador será una persona con calificaciones para atender temas relacionados a recursos humanos e investigaciones de esta naturaleza. En ninguna circunstancia se asignará una investigación por una denuncia a un empleado de UW que está en la cadena de mando del empleado que ha hecho la denuncia o del sujeto de la investigación.

La asignación del Investigador será notificada al denunciante, quien dispondrá de tres (3) días hábiles para presentar sus observaciones sobre la idoneidad del Investigador. De presentarse objeciones sobre la elección del investigador, el Consejo Directivo dispone de cinco (5) días hábiles a partir del momento en que recibe cualquier observación para confirmar o modificar la elección del investigador. Esta decisión no podrá recurrirse.

La dirección de correo electrónico para presentar la denuncia al Consejo Directivo es:
denuncias@unitedway.org.gt

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 7 de 1	
Política: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN		

En el caso de que el sujeto de la denuncia sea un miembro del Consejo Directivo, se podrá presentar la denuncia con el Director Ejecutivo o cualquier otro miembro del consejo directivo en lo individual. El miembro del consejo directivo en contra de quien se presente una denuncia no podrá participar en la designación del Investigador, y será responsabilidad de los demás miembros del consejo directivo asegurarse que se lleve a cabo un proceso de investigación imparcial e independiente, con apego a los principios antes descritos.

El Investigador tendrá como responsabilidad principal revisar la denuncia y cualquier material escrito relacionado con la misma, indagar sobre lo ocurrido con la persona que presentó la denuncia, realizar la(s) entrevista(s) con la(s) persona(s) implicadas, así como determinar qué testigos entrevistar -en caso resulte aplicable- y/o cualquier otro requerimiento de información que sea necesario para llevar a cabo la investigación a fin de determinar si objetivamente hay indicios de un comportamiento indebido.

Si un empleado que ha presentado una denuncia se rehúsa a cooperar con la investigación de su propia denuncia, UW buscará alternativas y hará sus mejores esfuerzos para llevar a cabo y concluir la investigación.

Cualquier empleado o director al que se le solicite proveer información a un Investigador debe cooperar, lo cual significa que el empleado debe asistir a la entrevista y entregar información completa y verídica al Investigador.

UW comprende que a muchos empleados que son llamados a dar información en relación con una investigación les preocupa la confidencialidad, sin embargo, toda la información recabada a lo largo del proceso de la investigación será tratada con discreción para mantener la confidencialidad de la información.

Si en virtud de la investigación a criterio de UW o el Investigador es necesario separar temporalmente al denunciante y/o a la persona denunciada de su puesto, se procederá con una suspensión individual del contrato de trabajo con goce de salario (licencia con goce de salario), según lo dispuesto en el artículo 66 inciso "a)" del Código de Trabajo.; o en caso de directores, se le separará del cargo temporalmente.

El Investigador tendrá el plazo treinta (30) días hábiles contados a partir de su designación como Investigador para llevar a cabo la investigación, y redactará un informe (en adelante el "Informe") en el que se indicará:

- i. El resumen de los hechos;
- ii. Línea de investigación seguida; y

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 8 de 1	
Política: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN		

- iii. Resultados de la investigación, y cuando corresponda, las medidas correctivas y/o disciplinarias que propone; o cuando, en opinión del Investigador, existan circunstancias excepcionales que requieran un plazo más amplio, deberá comunicarlo al Consejo Directivo e indicar el nuevo plazo para concluir la investigación y producir el Informe final.

Dicho Informe se remitirá al Consejo Directivo. Asimismo, cuando el Investigador remita el Informe final, deberá notificará al denunciante y denunciado(s) que la investigación ha concluido.

UW tomará una decisión en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles contados a partir del momento en que recibe el Informe del investigador. La decisión de UW se comunicará a la persona que presentó la denuncia y a cualquier otra parte directamente implicada.


Las denuncias de acoso, discriminación o represalias en contra de un director o empleado de UW darán lugar a que se investiguen los hechos y según se determine, se les separará del cargo y en el caso de empleados en los cuales se determine que ha existido una violación a la presente política, se considerará una violación a las obligaciones de su contrato de trabajo, siendo una falta grave que conlleva la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Si se considera apropiado, UW puede tomar otras acciones preventivas y correctivas, como por ejemplo: capacitación, consejería u orientación, o cualquiera de las acciones disciplinarias que se establezcan en el Reglamento Interior de Trabajo (amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del contrato de trabajo sin goce de salario y terminación del contrato de trabajo con justa causa) dependiendo de las circunstancias de cada caso en concreto.

Con relación a los actos de acoso y/o discriminación por parte de voluntarios, donantes, proveedores y contratistas de UW, una vez la organización tenga conocimiento de estos actos, se tomarán las acciones preventivas y/o correctivas que resulten apropiadas en cada caso.

D. OTRAS DISPOSICIONES

- Capacitaciones

UW está comprometida con su deber y responsabilidad de proveer un ambiente de trabajo sano, libre de acoso y/o discriminación. Para ello y como parte del proceso de formación de sus miembros, realizará capacitaciones para informar el contenido de esta política, así como de temas relacionados la sensibilización sobre el tema de acoso y/o discriminación en el ámbito del trabajo, su prevención, el impacto en la salud de las personas; los procedimientos para la presentación de denuncias o cualquier otra guía o

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 9 de 1	
<p>Política:</p> <h2 style="color: #4F81BD;">POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</h2>		

entrenamiento que estime pertinente. La participación en las capacitaciones es de carácter obligatorio para todos los miembros de UW.

Asimismo, se realizarán capacitaciones especializadas dirigidas específicamente al personal que estará a cargo de implementar esta política, para atender, investigar, sancionar y prevenir el acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación en el ámbito del trabajo.


- Dudas y consultas

Cualquier duda o consulta con relación al contenido o alcance de la presente política podrá ser dirigida al Director Ejecutivo, o miembro del staff responsable de los de los asuntos relacionados con recursos humanos de UW.

- Revisiones

UW se reserva el derecho revisar periódicamente la presente Política para garantizar su adecuada y efectiva implementación o adaptación a las necesidades de la entidad y normativa legal vigente, pudiendo modificarla o actualizarla unilateralmente, en cuyo caso se notificará a todos los empleados y los miembros de UW.

ANEXO A - CONOCIMIENTO Y ADHESIÓN A POLÍTICA

ID: ***** Versión No 1.0		Para uso exclusivo de Fondo Unido de Guatemala
Vigencia: a partir de 27/04/2021	Página 10 de 1	
Política: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN		

ANEXO A

CONOCIMIENTO Y ADHESIÓN A POLÍTICA

Yo, _____, me identifico con el Documento Personal de Identificación con Código Único de Identidad número _____ extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, por la presente, hago constar que he sido informado por Fondo Unido de Guatemala de la POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, versión _____, y que he leído y comprendido en su totalidad los términos y condiciones de la misma, y expresamente me comprometo a cumplir con su contenido.

En señal de aceptación:

FIRMA: _____

FECHA: _____