



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

I. Introducción

La Política de Acoso Sexual y Laboral se desarrolla en el marco del Plan de Igualdad de Género y No Discriminación de FONNOR reconociendo la importancia de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre violencia.

Esta política tiene como objetivo establecer pautas claras y proporcionar un marco de actuación para prevenir y abordar cualquier forma de acoso sexual y laboral en nuestra organización. FONNOR no tolera ningún tipo de acoso y tomará medidas firmes para investigar todas las denuncias de manera justa, confidencial y objetiva, apegándose a los siguientes principios: pro persona, presunción de buena fe, y presunción de inocencia.

La Política de Acoso Sexual y Laboral es un documento vivo y será revisado periódicamente para garantizar su eficacia y cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables.

II. Definiciones

Acoso sexual¹. Una forma de violencia que se da a través de comportamientos no deseados de naturaleza sexual en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, incluyendo acercamientos corporales, comentarios o chistes sexuales, proposiciones no deseadas, insinuaciones, miradas lascivas, tocamientos no consensuados, envío de mensajes o imágenes inapropiadas, exhibición de material sexualmente explícito o cualquier otro tipo de conducta que resultan ofensivas y humillantes para quien las recibe.

Se considera acoso sexual de conducta física:

- Cualquier contacto físico inapropiado no permitido o rechazado por la víctima (abrazos, besos, manoseos, etc.).
- Asalto sexual, consiste en presionar a la víctima a tener contacto después de que ha expresado su rechazo.
- Conductas exhibicionistas que promueven emociones sexuales.

Se considera acoso sexual de conducta verbal:

- Cualquier comentario sobre el físico de la víctima, su apariencia u otro.
- Chistes, alburas o juego de palabras con un doble sentido sexual
- Comentarios o conversaciones de contenido sexual.
- Invitaciones, insinuaciones o coqueteos.
- Insultos basados en el sexo de la víctima.

¹ Para la presente política acoso sexual y hostigamiento sexual serán definidos de la misma manera.



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente

- Envío de mensajes, correos o cualquier forma de comunicación con contenidos sexuales incluyendo gráficos, fotos, comentarios, entre otros.

Se considera acoso sexual de conducta no verbal:

- Mostrar a la víctima los genitales o material gráfico que los muestre.
- Tener posiciones sugestivas de invitación al sexo.
- Gestos sexualmente sugestivos, tal como miradas lascivas o hacer gestos de naturaleza sexual.
- “Piropear” cuando la víctima pasa.

Acoso laboral. Son conductas que se presentan dentro de una relación laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer necesidades de la persona agresora. El acoso laboral no se limita a las interacciones entre superiores y subordinados, también puede ocurrir entre colegas de igual nivel jerárquico.

El acoso laboral puede adoptar diversas formas, como insultos, burlas, difamación, rumores maliciosos, exclusión social, asignación de tareas injustas o excesivas, desvalorización constante del trabajo realizado, entre otros comportamientos abusivos.

Ciberacoso. Se refiere al uso de tecnologías digitales, como internet y las redes sociales, para acosar, intimidar, difamar o humillar a una persona. El alcance y la velocidad de la difusión en línea pueden causar un impacto significativo en la vida de la persona afectada, ya que el ciberacoso puede ser presenciado por un amplio público y puede dejar un registro digital duradero.

Chantaje sexual. Requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial o represalia respecto a la situación actual o futura en el empleo.

Denuncia. Toda comunicación que informa al equipo de FONNOR sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en esta Política, ya sea que ocurra en las instalaciones de FONNOR o fuera de ellas, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté o estén involucrados actores señalados en el ámbito de aplicación de la presente Política (ver sección IV).

Persona agresora. Persona que ha infligido cualquier forma de acoso sexual o laboral hacia la víctima.

Presunta víctima. Persona que se presume ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de acoso sexual o laboral.

Presunta persona agresora. Persona de la que se presumen actos de acoso sexual o laboral hacia la presunta víctima, ya sea dentro o fuera de los espacios de trabajo siempre que estén vinculados a la relación laboral.



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente

Víctima. Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de acoso sexual o laboral.

III. Objetivo

La Política contra el Acoso Sexual y Laboral es el instrumento que adopta FONNOR como parte de su compromiso con i) la cero tolerancia al acoso sexual, laboral y de cualquier abuso de poder; y ii) la promoción de una cultura de no violencia, discriminación e igualdad entre las personas con respeto a sus derechos, sus creencias, su pertenencia e identidad sexual y cultural.

IV. Ámbito de aplicación

Esta política es aplicable al personal de FONNOR, Asociados, Consejo Directivo, personas consultoras que colaboran con FONNOR, empresas o personas prestadoras de servicios y voluntariado, ya sea dentro o fuera de los espacios y horarios de trabajo siempre que estén vinculados a la relación laboral. En el caso de las organizaciones y socios que reciben financiamiento de FONNOR u otro tipo de apoyo, y con las que tenemos relación, promoveremos activamente la implementación de la Política.

La aplicación de esta Política se extiende más allá de los espacios físicos de trabajo, incluyendo desplazamientos y viajes por motivos laborales, así como eventos, actividades sociales o capacitaciones vinculadas al trabajo y en el marco de comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales. Debido a las características de la estructura geográficamente descentralizada de FONNOR también se considera el acoso por medios electrónicos (ciberacoso).

V. Prevención

Con la finalidad de garantizar la prevención del acoso sexual y laboral, el establecimiento de medidas de prevención deberá ser parte de la planeación estratégica y las políticas institucionales de FONNOR, incluyendo el Plan de Igualdad de Género y No Discriminación.

Asimismo, FONNOR a través del Comité y el Grupo de Trabajo de Género asegurará que las partes a quienes aplica la Política, grupos, organizaciones y comunidades con las que colaboramos conozcan el compromiso de FONNOR contra el acoso sexual y laboral. En este sentido, el Comité y el Grupo de Trabajo de Género garantizarán el acceso a la Política y la información relacionada a través de la página de internet (www.fonnor.org), por medio de los contratos laborales y en los diferentes convenios y colaboraciones con las contrapartes de FONNOR, en los cursos de inducción a nuevos integrantes del personal y otros espacios que se consideren oportunos.



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente

VI. ¿Quién puede presentar una denuncia?

Puede denunciar cualquier persona como parte de FONNOR, de sus órganos de gobierno o cualquier persona externa, ya sea porque es presunta víctima de violencia, acoso sexual o laboral, o porque ha presenciado o tenido conocimiento de casos de acoso vinculados a la relación laboral, independientemente de su posición jerárquica, género y/u orientación sexual.

FONNOR prohíbe cualquier represalia contra cualquier persona que denuncie un caso de acoso sexual o laboral.

VII. ¿Cómo presentar una denuncia?

La denuncia puede ser presentada a través de FONNOR Te Escucha por alguno de los siguientes medios:

FONNOR Te Escucha info@fonnor.org	Sitio web www.fonnor.org/contacto
Facebook Messenger @fonnor.ac	Directamente con algún miembro del equipo de FONNOR

FONNOR Te Escucha es un servicio accesible e incluyente para promover la comunicación y escucha de felicitaciones, quejas, sugerencias, consultas y otros comentarios sobre el quehacer de FONNOR y su personal. Está dirigido a toda persona interesada o involucrada en las actividades de nuestra organización con el fin de brindarle respuestas y darle soluciones oportunas y eficaces. FONNOR Te Escucha tiene como principios ser confidencial, la justicia y transparencia, compatibilidad con normas aplicables, accesibilidad e inclusión, oportuno y eficaz.

Una vez recibida la solicitud de atención por cualquiera de los medios de recepción, el Centro de Atención de FONNOR Te Escucha genera un número de expediente para garantizar el anonimato de la persona interesada y dar seguimiento.

El Centro de Atención confirma oficialmente la recepción de toda denuncia en un plazo no mayor a 5 días hábiles y notifica a la persona que sometió la solicitud si la denuncia se adhiere o no al ámbito de aplicación de la Política contra el Acoso Sexual y Laboral. Si la solicitud es aplicable en un lapso no mayor a 20 días hábiles se dará resolución a la solicitud de la persona interesada conforme se señala en la sección VIII de este documento.



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente

No existe un plazo o límite de tiempo para presentar la denuncia. Si has sido víctima de acoso sexual o laboral o conoces de algún caso, no pierdas el tiempo preguntándote si es algo que debe ser reportado bajo la Política

¡Informa inmediatamente!

VIII. Investigación de las denuncias en el ámbito de aplicación

En esta sección se describen los pasos a seguir para el proceso de investigación de una denuncia el cuál se pegará a los principios pro persona, presunción de buena fe, y presunción de inocencia. No se aplicarán procesos de mediación o conciliación. Toda denuncia derivará siempre en una investigación y en un proceso formal.

Paso 1. Creación del Equipo de Investigación y Resolución (EIR) de casos de acoso.

Para asegurar la imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas de cada investigación, una vez que el Centro de Atención de FONNOR Te Escucha valide la denuncia, en un lapso no mayor a tres días hábiles se creará y sesionará el Equipo de Investigación y Resolución (EIR) para atender el caso de acoso sexual y laboral con adecuada representación de género para la toma de decisiones. El Equipo deberá ser integrado al menos por un representante del Consejo Directivo, una persona del equipo operativo de FONNOR y una persona del Comité o Grupo de Trabajo de Género.

Durante la primera sesión, el EIR evaluará los riesgos inmediatos y elaborará:

- Un plan de protección para la presunta víctima considerando la relación de jerarquía y la frecuencia de espacios y riesgos de interacción con la presunta persona agresora. Este plan deberá considerar el apoyo psicológico para la presunta víctima.
- Un plan de acción y calendario de investigación.

Paso 2. Investigación interna.

La investigación interna se llevará a cabo de acuerdo al plan de acción y calendario diseñado por el EIR, deberá contemplar al menos los siguientes pasos:

1. *Verificar que la denuncia presentada cuente con detalles específicos* del incidente, las partes involucradas y cualquier evidencia disponible, como testimonios, mensajes, correos electrónicos, fotografías u otros documentos relevantes. De no contar con esta documentación, se solicitará a la persona que presenta la denuncia.
2. *Recopilación de pruebas y evidencias*, esto puede incluir entrevistas con la presunta víctima, la presunta persona agresora y cualquier testigo relevante. También se pueden recopilar registros, como comunicaciones electrónicas, videos de vigilancia u otros elementos que respalden la denuncia.



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente

3. *Análisis de pruebas y testimonios.* En esta etapa, se examinarán cuidadosamente todas las pruebas y testimonios recopilados para evaluar su credibilidad y relevancia. Esto implica revisar los detalles, confrontar testimonios contradictorios y buscar cualquier otra evidencia que pueda respaldar o refutar la acusación.

Paso 3. Resolución y sanción

Una vez que se haya completado el análisis de las pruebas y testimonios, el EIR tomará una decisión sobre la responsabilidad de la presunta persona agresora. Esta decisión se basará en la preponderancia de la evidencia. Si se determina que el acoso sexual o laboral efectivamente ha tenido lugar, se tomarán medidas disciplinarias apropiadas contra la persona agresora.

La explotación y abuso sexual o laboral por parte del personal de FONNOR y demás personal relacionado constituye una conducta ilícita muy grave y es, por lo tanto, razón suficiente para la rescisión de la relación laboral, convenio o contrato. El acoso sexual y laboral por parte del personal de FONNOR y demás personal relacionado constituye base suficiente para la adopción de sanciones que podrán ser de manera enunciativa más no limitativa: advertencias, suspensiones, despidos o acciones legales adicionales, según la gravedad de las circunstancias. En el caso de la víctima algunas de las acciones de apoyo incluyen el soporte emocional y vinculación con profesionistas especializados en el tema tales como terapeutas y asesores legales.

El EIR notificará por escrito a la presunta víctima y a la presunta persona agresora sobre la resolución y dará por concluido el caso. Como se señala en el apartado VII la resolución deberá darse en un lapso no mayor a 20 días hábiles.



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente



IX. Roles y Responsabilidades

Todo el personal de FONNOR, Asociados, Consejo Directivo, personas consultoras que colaboran con FONNOR, empresas o personas prestadoras de servicios y voluntariado, deberán cumplir con la presente política, comprometerse y contribuir a un entorno libre de violencia, no actuar ni comportarse en ningún momento de manera que produzca violencia, conocer y respetar las disposiciones de la presente Política.

Como se establece en la sección VIII, es el Equipo de Investigación y Resolución de casos de acoso la instancia responsable de dar seguimiento a las denuncias por lo que el personal de FONNOR nunca debe investigar las sospechas o acusaciones por su cuenta.

X. Revisión y actualización de la política

En FONNOR reconocemos la importancia de mantener nuestra Política de Acoso Sexual y Laboral actualizada y acorde a las necesidades y cambios en nuestra organización y en la legislación vigente. Por lo tanto, nos comprometemos a realizar revisiones periódicas de la política, con el fin de garantizar su eficacia y relevancia continua.



FONNOR

Fondo Noroeste
y Occidente

El Grupo de Trabajo de Género en colaboración con el Comité de Género serán los órganos encargados de llevar a cabo la revisión de la Política cada dos años y de ser necesario, asignar presupuesto para su implementación. Durante el proceso de revisión se fomentará la participación y consulta del personal de FONNOR y miembros del Consejo. Además de la revisión, actualización y difusión de la política, se llevarán a cabo capacitaciones periódicas para todos los empleados para que estén preparados para prevenir y responder adecuadamente al acoso sexual y laboral en el entorno de trabajo.

RECONOCIMIENTOS

Este Protocolo es una adaptación de un modelo formulado por el Fondo para la Acción Solidaria, A.C., OXFAM Latinoamérica y la política contra el acoso de la UNESCO.