

# CAJA DE HERRAMIENTAS MÓDULO 4

Protocolo de actuación ante  
situaciones de acoso laboral  
y sexual

# Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual

## Estructura sugerida

1. Introducción
2. Conceptos
3. Objetivo
4. Marco Normativo
5. Sujetos alcanzados
6. Principios rectores
7. Acciones de prevención y difusión
8. Factores de riesgos laborales, indicadores de violencia laboral y acciones inaceptables en el entorno laboral.
9. Recepción de consultas y/o denuncias en la línea ética
10. Personal de Orientación
11. Resolución del Comité de ética. Sanciones
12. Responsabilidades
13. Actualizaciones

ANEXO 1: Flujograma de las etapas de aplicación del protocolo

ANEXO 2: Procedimiento de Atención Temprana

ATENCIÓN TEMPRANA. Casos leves

RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Denuncia personal

Denuncia vía línea de ética

INVESTIGACIÓN

Análisis de las denuncias

Evaluación de Medidas de Protección

Registro de la investigación y conclusiones

COMUNICACIÓN DE LAS MEDIDAS

CIERRE DE DENUNCIA



# Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de *(nombre de la empresa)*

## 1. Introducción

En este apartado es importante manifestar por qué la empresa quiere abordar este tema, darle un marco institucional, y cómo se relaciona con las otras acciones y /o políticas internas sobre género y Derechos Humanos.

### **Ejemplo:**

*En (nombre de la Empresa) tenemos un sostenido compromiso de trabajar en el desarrollo de una cultura organizacional respetuosa entre las personas y sus diferencias, basada en la dignidad del ser humano y el respeto mutuo que promueva un clima laboral libre de violencias. Que de acuerdo con el Código de Ética, la organización está comprometida a generar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y en igualdad de oportunidades.*

*Se garantiza a todas las personas que trabajan, un ambiente en el que puedan desarrollar sus competencias en un entorno de respeto, diversidad, armonía, responsabilidad, aprendizaje continuo, participación, creatividad e iniciativa. En este documento se sugiere que las opiniones que se intercambian entre las personas sean vertidas en forma eficiente, sincera y abierta para enriquecer a la persona, sin caer en críticas ofensivas ni comentarios despectivos.*

*Asimismo, en (nombre de la empresa) no es tolerada ninguna forma de acoso, discriminación, abuso de autoridad, ni conductas irrespetuosas, que vulneren la integridad y dignidad de las personas.*

*El trato con colegas, clientes, proveedores, postulantes, miembros de otras organizaciones y público en general se debe fundar en el respeto, la cortesía y la honradez. En (nombre de la empresa) rechazamos de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declaramos expresamente intolerables cualquier forma o modalidad de este, sin atender a quien sea la víctima o victimario, considerándose una falta que la empresa no está dispuesta a tolerar.*

*Esta política es para la prevención, protección y asistencia en casos de violencia y acoso laboral y/o sexual en el empleo, en el marco de una un abordaje integral de género en nuestra organización, y de espacios laborales respetuosos y libres de violencias.*

*Es una herramienta que establece los principios que deben guiar a (nombre de su empresa) y sus integrantes; estandarizando procedimientos y criterios de actuación frente a situaciones de violencia, acoso laboral y/o sexual que pudieran generarse. En ese sentido, la política brinda garantías que se aplicarán para defender el respeto por los derechos humanos y proteger a las personas afectadas.*

*Todos los actos y prácticas que expresan formas de discriminación, violencia y acoso laboral y/o sexual son considerados inaceptables y por lo tanto el objetivo es establecer mecanismos para prevenir, abordar, sancionar y erradicar tales prácticas.*

## **2. Conceptos**

En este apartado se sugiere compartir un glosario de los principales conceptos para mejorar el entendimiento del lector. Sugerimos revisar el glosario de terminologías brindado en el módulo 1 de la Caja de Herramientas.

Adicionalmente, sugerimos incorporar estos conceptos puntuales para este protocolo de actuación:

*Administrador: Es el perfil responsable de asignar uno o más personal con perfil investigador para que realicen el proceso de investigación de la denuncia. En este caso, (el equipo de primera respuesta o Advisor de Diversidad, según sea la estructura de la empresa) asumirá este rol.*



*Advisor de Diversidad/Equipo de primera respuesta: es la/s persona/s experta/s en materia de violencia de género, que realiza tareas de atención y contención y asesoramiento en caso de una situación de violencia de género en la empresa. (este rol se puede suplantar por el siguiente: Equipo de primera respuesta Estará integrado por el Gerente de Gestión de Personas y el Gerente de y Relaciones Laborales o figuras con poder de decisión dentro del equipo de Recursos Humanos)*

*Agresor o Agresora. Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia hacia la mujer u otra persona. (art. 6.6 Ley 348 del 9 de Marzo de 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia)*

*Comité de Ética: Organismo interno que tiene por objeto evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética en general y sobre este protocolo, en particular; establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética en general y sobre este protocolo en particular, que representen un impacto negativo significativo para la empresa **1**. En particular, este Comité tendrá la responsabilidad de tomar una resolución cuando el caso revista una gravedad institucional y que la recomendación del equipo de investigación sea una desvinculación de la persona denunciada o similar.*

*Equipo Investigador: Son las personas responsables de completar el proceso de investigación y registrarlo dentro de la plataforma. Una vez finalizado el proceso, devuelven la denuncia al Administrador. Este equipo estará integrado por el equipo de primera respuesta (advisor de diversidad, según estructura de la compañía) y/o representantes de la gerencia de Gestión de Personas (o administración de RRHH) y, conforme sea la situación, también se podrá designar investigadores de Compliance (o área similar en la compañía, de acuerdo a su estructura, ej. Legales). La dupla deberá tener paridad de género y al menos una de ellas contar con conocimientos de la legislación laboral vigente.*

*Identidad Cultural. Es el conjunto de valores, visiones, tradiciones, usos y costumbres, símbolos, creencias y comportamientos que dan a las personas sentido de pertenencia. (Art. 6.5 Ley 348 del 9 Marzo 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia)*



*Integridad Sexual. Es el derecho a la seguridad y control sexual del propio cuerpo en el concepto de la autodeterminación sexual. (Art. 6.7 Ley 348 del 9 Marzo 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia)*

*Lenguaje no Sexista. Es el uso de palabras y mensajes escritos, visuales, simbólicos y verbales no discriminatorios por razón de sexo (Art. 6.3 Ley 348 del 9 Marzo 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia)*

*Línea Ética: Canal establecido y vigente para realizar denuncias por [ Su Empresa ] 2 .*

*Mujeres: de acuerdo al alcance de la presente Norma, entiéndase el término “mujeres” a aquellas personas que autoperciben subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al momento de nacimiento y de acuerdo a su vivencia interna e individual.*

*Relación laboral: Acuerdo entre partes en donde se llevan adelante las actividades productivas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.*

*Situación de Violencia. Es el conjunto de circunstancias y condiciones de agresión en las que se encuentra una mujer, en un momento determinado de su vida. (art. 6.2 Ley 348 del 9 de Marzo de 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia)*

*Verificador: Es el perfil que recibe la notificación de nueva denuncia y derivan su gestión a los administradores y visualizadores. En este caso, el equipo de primera respuesta (o Advisor de diversidad, según sea la estructura de la empresa) asumirá este rol.*

*Violencia. Constituye cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer. (art. 6.1 Ley 348 del 9 de Marzo de 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia)*



*Visualizador: Es el perfil que solo accede a la información de la denuncia en modo lectura y a la sección de detalle de la denuncia, listado de denuncias y descargas. En este caso, el Comité asumirá este rol.*

*Definición de violencia de género. Se entiende por violencia de género toda conducta, omisión, acción consumada o amenaza que, de manera directa o indirecta, ejercida sobre otra persona que se identifica con el género femenino, que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, como así, su seguridad personal y/o su carrera laboral. También comprende la violencia ejercida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético, electrónico, entre otros medios. Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas que se identifiquen con el género femenino.*

*Tipos de violencias: Según las definiciones brindadas por el art. 7 de la Ley 348 del 9 de Marzo de 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia, existen los siguientes tipos de violencias:*

*1. Violencia Física. Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio.*

*2. Violencia Femicida. Es la acción de extrema violencia que viola el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de la mujer por el hecho de serlo.*

*3. Violencia Psicológica. Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio.*



4. *Violencia Mediática. Es aquella producida por los medios masivos de comunicación a través de publicaciones, difusión de mensajes e imágenes estereotipadas que promueven la sumisión y/o explotación de mujeres, que la injurian, difaman, discriminan, deshonran, humillan o que atentan contra su dignidad, su nombre y su imagen.*

5. *Violencia Simbólica y/o Encubierta. Son los mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.*

6. *Violencia Contra la Dignidad, la Honra y el Nombre. Es toda expresión verbal o escrita de ofensa, insulto, difamación, calumnia, amenaza u otras, tendenciosa o pública, que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta el nombre, la dignidad, la honra y la reputación de la mujer.*

7. *Violencia Sexual. Es toda conducta que ponga en riesgo la autodeterminación sexual, tanto en el acto sexual como en toda forma de contacto o acceso carnal, genital o no genital, que amenace, vulnere o restrinja el derecho al ejercicio a una vida sexual libre segura, efectiva y plena, con autonomía y libertad sexual de la mujer.*

8. *Violencia Contra los Derechos Reproductivos. Es la acción u omisión que impide, limita o vulnera el derecho de las mujeres a la información, orientación, atención integral y tratamiento durante el embarazo o pérdida, parto, puerperio y lactancia; a decidir libre y responsablemente el número y espaciamiento de hijas e hijos; a ejercer su maternidad segura, y a elegir métodos anticonceptivos seguros.*

9. *Violencia en Servicios de Salud. Es toda acción discriminadora, humillante y deshumanizada y que omite, niega o restringe el acceso a la atención eficaz e inmediata y a la información oportuna por parte del personal de salud, poniendo en riesgo la vida y la salud de las mujeres.*



10. *Violencia Patrimonial y Económica. Es toda acción u omisión que al afectar los bienes propios y/o gananciales de la mujer, ocasiona daño o menoscabo de su patrimonio, valores o recursos; controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o la priva de los medios indispensables para vivir.*

11. *Violencia Laboral. Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.*

*Estos actos pueden ser manifestadas por única vez o de manera reiterada (art. 1. 1.a., Convenio 190 OIT).*

12. *Violencia en el Sistema Educativo Plurinacional. Es todo acto de agresión física, psicológica o sexual cometido contra las mujeres en el sistema educativo regular, alternativo, especial y superior.*

13. *Violencia en el Ejercicio Político y de Liderazgo de la Mujer. Entiéndase lo establecido en el Artículo 7 de la Ley Nº 243, Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.*

14. *Violencia Institucional. Es toda acción u omisión de servidoras o servidores públicos o de personal de instituciones privadas, que implique una acción discriminatoria, prejuiciosa, humillante y deshumanizada que retarde, obstaculice, menoscabe o niegue a las mujeres el acceso y atención al servicio requerido.*

15. *Violencia en la Familia. Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex-cónyuge, conviviente o ex-conviviente, o su familia, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines en línea directa y colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.*



16. *Violencia Contra los Derechos y la Libertad Sexual. Es toda acción u omisión, que impida o restrinja el ejercicio de los derechos de las mujeres a disfrutar de una vida sexual libre, segura, afectiva y plena o que vulnere su libertad de elección sexual.*

17. *Cualquier otra forma de violencia que dañe la dignidad, integridad, libertad o que viole los derechos de las mujeres.*

*Enumeración no taxativa de ejemplos de actitudes comprendidas dentro del concepto de violencia Laboral: Es también violencia en el ámbito laboral aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.*

### **3. Objetivo**

En este apartado se sugiere manifestar cuál es el objetivo del presente documento, el para qué del documento, en relación de las situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral. En general, el principal objetivo de este documento suele ser la prevención de dichas situaciones, orientación y abordaje a la persona que ha sufrido violencia laboral y erradicación en la organización, para generar espacios laborales respetuosos, libres de discriminación, acoso y violencia contra las mujeres.

#### **Ejemplo de texto sugerido:**

*La presente norma tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de la violencia de género para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de [Su Empresa], promoviendo y garantizando un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia contra las mujeres, promoviendo condiciones de igualdad y equidad. Comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.*



## 4. Marco Normativo

En este apartado se sugiere manifestar el marco normativo por el que se rige la presente norma: la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (Ley 348 del 9 de Marzo de 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia), la Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación (Ley N° 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia), y la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”, el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 OIT. Sugerimos indicar estas normativas en este apartado.

Asimismo, es importante también destacar la normativa interna que tenga la organización en torno a estas temáticas, como ser el Código de ética que promueva la equidad de género, las Políticas corporativas para promover la igualdad, equidad de género y empoderamiento de mujeres, la Política de beneficios con perspectiva de género, y la Política de contratación inclusiva.

## 5. Sujetos alcanzados

En este apartado es importante manifestar a quiénes alcanza el documento. ¿Es sólo para todas las personas que trabajan en la compañía? ¿Alcanza también a personal tercerizado -ejemplo, consultoras- y/o subcontratado?



**Ejemplo:**

*Esta norma rige para las personas que se encuentran bajo relación de dependencia laboral en [Su Empresa] (y todas sus empresas relacionadas si fuera un grupo empresario), con independencia de su situación dentro de la estructura y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.*

*Esta política se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:*

*a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (incluyendo espacios de comedor, instalaciones sanitarias, entre otros);*

*b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y*

*c) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo*

## 6. Principios rectores

En este apartado es importante dejar en claro los principios que regirán a todo el proceso de actuación ante situaciones de acoso y violencia laboral y sexual. Es importante la manifestación de los mismos para dejar en claro cuáles son los lineamientos principales.

**Ejemplo de texto sugerido:**

*La intervención en situaciones de violencia de género en el marco de la presente norma se regirá por los siguientes principios:*



a) *Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia a través de la Línea Ética 3 , será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.*

b) *No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla, por todo mecanismo, se evitará que la víctima deba exponer su relato en forma reiterada. La persona denunciante podrá ampliar su declaración cuando así lo considere.*

c) *Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia en la Línea Ética de la empresa realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia los organismos de atención competente.*

d) *Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de sensibilización y concientización.*

## **7. Acciones de Prevención. Difusión**

En este apartado es importante manifestar las acciones que la organización está llevando a cabo o el compromiso de llevar a cabo en un corto o mediano plazo para prevenir situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral.

*Ejemplo de texto:*

*A efectos de garantizar la observancia de los principios enunciados en el punto precedente, se deberán realizar las siguientes acciones:*

- a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la Violencia de Género, como así, la difusión de la presente norma.*
- b) Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación, e inclusión con integración en el trato entre las personas que trabajan en las distintas sedes de [Su Empresa].*
- c) Dar a conocer a todas las personas que trabajan en [Su Empresa] la presente Norma. Se incluye en esta, una formación en el Onboarding para los y las colaboradoras de todas las áreas y niveles jerárquicos que ingresan a la organización, como parte de su inducción a la compañía.*
- d) Realizar el seguimiento de la implementación de la presente Norma.*
- e) Llevar un registro de denuncias, consultas, seguimiento y elaboración de estadísticas, como así también de las decisiones que adopta el Comité de conformidad con lo establecido en el punto 7 inc. b) de la presente Norma.*
- f) Generar acciones de información, periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.*

## **8. Factores de riesgos laborales, indicadores de violencia laboral y acciones inaceptables en el entorno laboral**

En este apartado es importante dejar en claro algunos factores que pudieran potenciar las situaciones de arbitrariedad en la toma de decisiones y generar conflictos vinculados al acoso laboral, con el objetivo de que, al visibilizarlos, se puedan mitigar, si estuvieran existiendo actualmente en la organización, o bien evitar, si aún no han sucedido.



También es importante dejar en claro cuáles pueden ser algunos indicadores, métricas, que suele manejar las áreas de Recursos Humanos, que pudieran dar indicios de posibles manifestaciones de situaciones de discriminación, acoso y/o violencia en el ámbito laboral.

También, a modo enunciativo, y con el objetivo de clarificar conceptos y entender cuáles son las posibles acciones que pudieran entenderse como discriminación, acoso y violencia laboral, dejar expresado qué acciones no se toleran y ejemplos de ellas.

### **Ejemplo de texto sugerido:**

#### *a. Factores de riesgo laborales*

*Se tomarán en consideración las siguientes manifestaciones que puedan maximizar o potenciar situaciones de arbitrariedad en la toma de decisiones y conflicto laboral vinculados con el acoso laboral.*

- *Falta de información sobre los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.*
- *Dirección con liderazgos negativos (mecanismos laissez faire –dejar hacer- o formas autoritarias).*
- *Ambigüedades en las directivas laborales.*
- *Falta de formación de cuadros medios (falta de programas de formación y capacitación continua).*
- *Formas de ascensos no transparentes.*
- *Inexistencia de canales de comunicación o espacios de diálogo.*

*Distribución desigual de los recursos técnicos, recursos económicos, y recursos humanos.*

- *Sistemas de evaluación inequitativos, basado en la subjetividad de los evaluadores.*
- *Formación de subgrupos radicalizados.*
- *Impedimento de acceso a las capacitaciones.*
- *Falta de asignación de tareas.*
- *Asignación de tareas pesadas o engorrosas siempre a la misma persona.*

## *b. Indicadores de violencia laboral*

*La Gerencia de Gestión de Personas tendrá a su cargo la lectura de los datos laborales que puedan dar indicios de posibles manifestaciones de acoso laboral/sexual. Algunos indicadores se describen a continuación:*

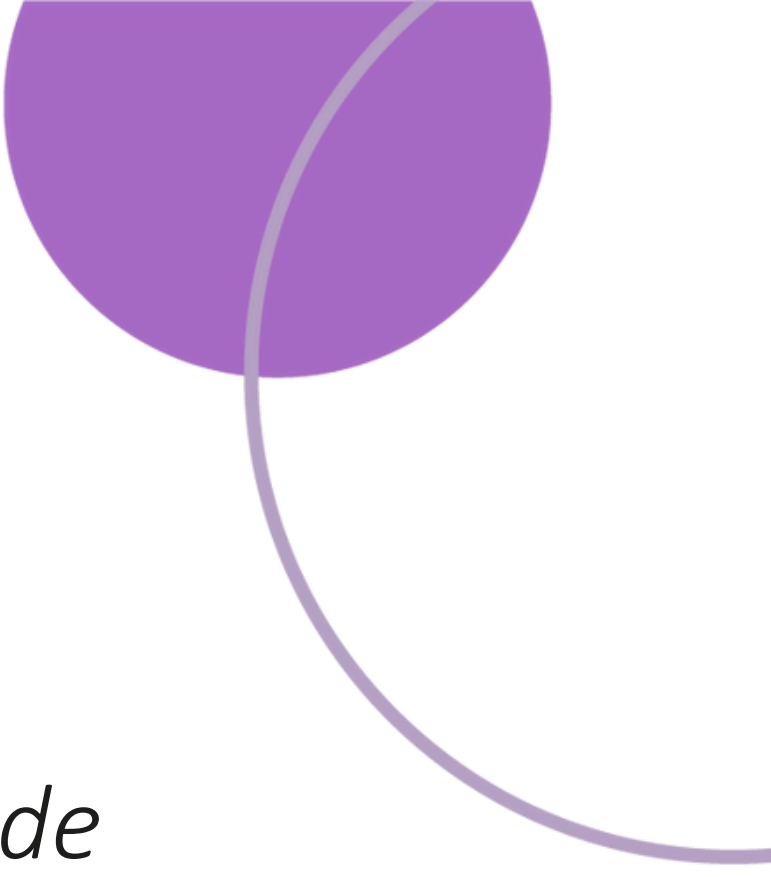
- Aumento de índices de ausentismo*
- Aumento de enfermedades*
- Aumento de reclamos laborales*
- Aumento de accidentes laborales*
- Aumento de juicios laborales*
- Aumento de renunciaciones*

## *c. Acciones inaceptables en el entorno laboral*

*En (nombre de la empresa) son inaceptables las siguientes prácticas laborales en el lugar de trabajo o fuera del mismo:*

- 1. Insultar, agraviar, menospreciar y cualquier agresión verbal hacia una persona o grupo de personas.*
- 2. Cualquier forma de agresión física a una persona o grupo de personas.*
- 3. Maltratar, humillar, desacreditar y menospreciar a una persona en el espacio laboral.*
- 4. Discriminar a una persona por su género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, aspecto físico, etnia, o cualquier otra condición.*
- 5. Dejar sin tareas a un empleado/a como reprimenda o sanción.*
- 6. Invadir el espacio personal de una persona y provocar un contacto físico no deseado por quien lo recibe.*
- 7. Cualquier tipo de acercamiento y gestualidad obscena de naturaleza sexual no correspondida.*
- 8. Perseguir o intimidar a una persona para obtener un intercambio sexual no correspondido.*
- 9. Ofrecer beneficios laborales para obtener un intercambio sexual.*
- 10. Realizar chistes discriminatorios, sexistas, homofóbicos y racistas.*





*A continuación, se enuncian a título ilustrativo conductas que son manifestaciones de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual de manera de clarificar los conceptos y definiciones contempladas en esta política. Con independencia de la distinción que se realiza entre manifestaciones “leves” y “graves” de violencia y acoso, todas las conductas que constituyan formas de violencia y acoso laboral y/o sexual serán consideradas con seriedad y abordadas de acuerdo con los mecanismos que se proponen en esta política.*

- Manifestaciones de la violencia y el acoso laboral leve: estereotipar y desacreditar públicamente a una persona; realizar bromas ofensivas ya sea en forma personal o por cualquier otro medio; hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, su apariencia u orientación sexual; excluir, mostrar evidente indiferencia o aislamiento continuo a compañeros/as en reuniones o actividades sociales del trabajo; hacer circular o publicar fotografías, dibujos, capturas de pantallas, notas u otros materiales ofensivos; y en general cualquier conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona, basada en la condición de esa persona; medidas de aislamiento social, impidiendo relacionamiento con otros compañeros/as de trabajo o clientes; comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional, separación de sus funciones de responsabilidad, asignándole tareas de menor complejidad o fuera de su ámbito de desarrollo; menospreciar su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados atribuyéndole errores que no ha cometido.*

- Manifestaciones de la violencia / acoso laboral grave: cualquier forma de agresión física, intimidación o amenazas de despidos, sanciones u otras medidas laborales negativas en base a la condición de una persona; agresión verbal humillante y denigratoria; utilizar estereotipos negativos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada; insultos para dirigirse a una persona; ejercicio arbitrario de la autoridad; aislar o excluir a la persona de reuniones o actividades que competen a su rol, abuso de autoridad, intimidación y amenazas de despidos, de sanciones disciplinarias arbitrarias y/o injustificadas.*



- *Manifestaciones del acoso sexual leve: contacto físico innecesario y no deseado; acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual; observaciones molestas y otras formas de acoso verbal como comentarios y preguntas sobre aspecto, estilo de vida, orientación sexual; miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad; insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual; propagar rumores sexuales acerca de la víctima, mostrar material pornográfico, llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico y redes sociales, mensajes o similares de contenido sexual, entre otras.*
- *Manifestaciones del acoso sexual grave: toda forma de violencia sexual, tocamientos, manoseos, tirones de ropa, palmadas, pellizcos y todo otro contacto físico de forma sexual; ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales y/o amenazar con sanciones o despidos a cambio de intercambios sexuales. La enumeración anterior es ilustrativa y no debe entenderse como una limitación de otras conductas que pueden constituir formas de violencia y acoso laboral, o de acoso sexual, aun cuando no estén explícitamente enunciadas en esta política.*

*La reiteración de conductas identificadas como constitutivas de manifestaciones “leves” de violencia y/o acoso se considerarán manifestaciones “graves” ante su reiteración, desatención y/o incumplimiento de las pautas de conducta que se hubieran indicado en aplicación de esta normativa.*

## **9. Acción temprana. Recepción de Consultas y/o Denuncias en la Línea Ética**

En este apartado es importante dejar en claro cuáles son los canales de consulta, acción temprana ante situaciones leves, y de denuncia ante situaciones de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral. Idealmente, es sugerencia que sea una Línea Ética, es decir, un canal de denuncias confidencial, de ser posible, gestionado por un tercero que se contrate con dicho fin, para generar la confianza suficiente a las personas para que consulten y/o denuncien los hechos.



Debe quedar en claro qué se puede hacer a través de la línea ética: consultas, denuncias, informar sobre normativas aplicables, recibir recomendaciones y/o contención ante los hechos acontecidos, informar los próximos pasos a seguir, etc.

Es un canal que puede ser telefónico, e-mail, whatsapp, correo tradicional o multicanal, es decir, más de un canal de comunicación.

La Línea Ética o canal de denuncia debe ser comunicado a todas las personas.

Es importante también que se informe quién tomará la denuncia, es decir, si es un tercero ajeno a la empresa o es alguien de la empresa, cuál será su rol (sólo toma denuncia y la deriva al Comité de Diversidad? al Advisor de Diversidad, si existiere la figura?). Si existiere la figura del Advisor de Diversidad o similar, cuál es el alcance de ese rol, cuál es su intervención en el proceso.

Es importante dejar en claro cuáles podrán ser la o las medidas sugeridas por el Advisor de Diversidad y/o adoptadas por el Comité de Diversidad para el caso concreto, que pudiera incluir modificaciones en las condiciones de trabajo de la víctima y/o de la persona denunciada, e incluso sanciones.

### **Ejemplo de texto sugerido:**

#### *i. Acción temprana*

*Para atender tempranamente situaciones de acoso laboral y/o sexual caracterizados como leves que, a criterio de la persona afectada, no ameriten realizar una denuncia formal se implementarán a través de la Gerencia de Gestión de Personas intervenciones que tengan como propósito abordar el conflicto de manera de prevenir su agravamiento, proteger a la/s persona/s afectada/s y propiciar pautas de conducta que detengan las situaciones de acoso para que no se magnifiquen y se agraven.*

*El objetivo de comentar la situación laboral que está generando molestia, malestar y/o incomodidad y promover una conversación orientativa para conocer las opciones para resolver el conflicto y/o la situación generadora de malestar: ya sea de una manera informal o realizando la denuncia formal. Frente a estas opciones, a elección y con la conformidad de la persona afectada, Gestión de Personas 4 convocará a la persona denunciada para que cese el accionar o modifique las formas que generan malestar.*

*Además, si la persona denunciada es un líder, se analizará según sea la situación a qué tipo de capacitación específica se lo convoca*

## ***ii. Recepción de Consultas y/o Denuncias en la Línea Ética***

### ***a) Injerencia de la Línea Ética:***

*i) Recibir la consulta y/o denuncia.*

*ii) Informar a la persona consultante/ denunciante respecto de la normativa aplicable al caso y efectuar recomendaciones respecto de las acciones pertinentes para abordar la problemática planteada.*

*iii) Informar sobre la denuncia recibida en forma inmediata al (colocar aquí la figura responsable de atender estas denuncias. En el caso sugerido aquí, la figura es el Advisor de diversidad) Advisor de diversidad.*

*La persona podrá comunicarse por la línea ética en: (a continuación es importante dejar en claro los canales de comunicación de la Línea ética: teléfono, email, correo tradicional, web, etc).*

### ***b) Injerencia del Advisor de diversidad (o figura que la reemplace):***

*i) Analizar la consulta y/o denuncia recibida, evaluando la misma dentro de las situaciones previstas en el apartado 2 de la presente Norma, expidiéndose respecto del encuadramiento de los hechos que fueran objeto de consulta. La aplicación de las medidas recomendadas por el Advisor de Diversidad al Comité de Ética<sup>5</sup>, será potestad de la compañía.*



*c) En función del caso y de las necesidades de la persona denunciante/ consultante, el Advisor de Diversidad junto con la persona denunciante establecerán los pasos a seguir, que podrán estar comprendidos dentro de situaciones que refieran a:*

*i) Acompañamiento. Se ofrecerá asistencia y orientación a la persona denunciante/consultante.*

*ii) Modificación de lugar/horarios de trabajo. Por razones de urgencia y en atención a resguardar su integridad física y/o psicológica, la persona afectada podrá requerir modificar el lugar y/o horario de trabajo. Dicha modificación será realizada en un primer momento, prevaleciendo el cuidado de la persona denunciante. Luego, se deberá analizar la reubicación de la persona que ha ejercido violencia, de acuerdo a la resolución del caso. Asimismo, y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta, de acuerdo plasmado en el artículo 11 del presente.*

*iii) Transporte. El Comité pondrá a disposición de la persona denunciante un servicio de transporte a su domicilio.*

*iv) Licencia por Violencia de Género. La persona afectada, podrá solicitar una licencia especial para casos de violencia de género, con una duración de 5 (cinco) días hábiles con goce de sueldo.*

*v) Adelanto de salario. La persona afectada podrá disponer de un adelanto de su salario de hasta un sueldo, para poder responder a las erogaciones que surjan de la situación denunciada.*

*De comprobarse que la denuncia realizada oportunamente carece de validez, [Su Empresa] adoptará las sanciones disciplinarias que estime correspondiente respecto de la persona denunciante/consultante.*

## 10. Personal de Orientación

En este apartado se sugiere dejar en claro cuáles serán aquellas personas o roles que acompañarán a la víctima en su caso, brindando orientación e instrucción sobre el hecho acontecido en el ámbito laboral, y se sugiere como buena práctica, extender también la orientación e instrucción de próximos pasos también para casos de violencia doméstica.

### **Ejemplo de texto sugerido:**

*La Línea Ética tendrá a su cargo la recepción de consultas y denuncias vinculadas a las situaciones de violencia de género que se produzcan en el ámbito de aplicación de la presente norma y la orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado.*

*El Personal de la Línea Ética deberá:*

*a) Asesorar a la persona consultante/denunciante respecto a los derechos y la documentación necesaria para usufructuar la licencia establecida en el punto 9 inc C de la presente Norma.*

*b) Informar a la persona consultante/ denunciante acerca de los organismos competentes en la materia.*

*c) Elaborar una minuta con el relato de los hechos consultados y las recomendaciones efectuadas por el personal, refrendada por la persona consultante/ denunciante y profesional/es interviniente/s.*

*d) Confeccionar un informe de evaluación, donde según el caso, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevando el mismo al Advisor de Diversidad de [Su Empresa], respetando el principio de confidencialidad establecido en el punto 6 inc. a) del presente. El Advisor de Diversidad comunicará al Comité de Ética las denuncias (en adelante, el Comité) recibidas con sugerencias de actuación sobre el caso. Si alguno de los miembros del Comité de Ética estuviera incluido o mencionado en forma alguna en la denuncia, deberá estar excluido de la comunicación correspondiente.*



*Cabe destacar que el personal comprometido a dichas tareas, deberá demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención y/o contarán con experiencia en la temática de violencia de género. En tal sentido, la figura de Advisor de Diversidad será quien entrene y re entrene en la temática al personal que opere la Línea Ética.*

## **11. Resolución del Comité de Ética. Sanciones**

En este apartado se profundiza sobre el rol del Comité de Ética, que analizará los casos, y, de corresponder, impondrá sanciones a la persona denunciada.

### **Ejemplo de texto sugerido:**

#### *a. Tipo de consecuencias y sanciones*

*El Comité de Ética comunicará a las partes involucradas la decisión adoptada, sin revictimizar a la persona afectada.*

*Conforme a la Política de sanciones disciplinarias al personal 6 , las consecuencias y sanciones aplicables podrían ser las siguientes:*

- *Seguimiento con una persona especializada, para acompañar a la persona denunciada a cambiar sus comportamientos y revertir pautas que generan malestar laboral.*
- *Impacto en su evaluación de desempeño, promociones, reconocimientos, participación en eventos especiales y/o promociones.*
- *Apercibimiento formal que deje registro en su legajo laboral.*

- *Suspensión sin prestación de servicios ni goce de haberes. El plazo de esta no puede superar los 30 días acumulados en el último año calendario desde el momento en el que se aplica la suspensión.*

- *Despido*

#### *b. Comunicación de la resolución*

*Una vez emitida la resolución de la denuncia, la Gerencia de Gestión de Personas 7 informará a las personas involucradas (denunciante / denunciada) y archivará los registros de actuaciones en los legajos. Todas las personas que intervengan en el marco de la atención de casos de acoso laboral / sexual deberán garantizar los principios establecidos en este protocolo con especial énfasis en el de Confidencialidad y Consentimiento Informado.*

## **12. Responsabilidades**

En este apartado es importante dejar en claro los distintos niveles de responsabilidades que tienen en la organización para garantizar la revisión y el cumplimiento de la normativa.

**Ejemplo de textos:** *a. Responsable de Revisión: Este documento deberá ser examinado periódicamente por la Gerencia de Gestión de Personas, quien será responsable de evaluar la vigencia de la versión y comunicar formalmente a la Gerencia de Procesos cualquier modificación a realizarle al mismo, a los efectos de su actualización y posterior publicación en el Cuadro normativo de la Compañía.*

*b. Responsable/s de Garantizar el Cumplimiento de la Política: Gerencia de Gestión de Personas*

*c. Responsables de Cumplir con la Política: Son responsables que todo el personal involucrado comprenda y cumpla con la presente política:*

- *Gerentes, subgerentes, jefes y responsables.*



## 13. Actualizaciones

Es una buena práctica ir registrando las fechas y los cambios realizados a esta y a todas las políticas, para entender cuándo se actualizó (se sugiere siempre revisión anual o bienal) y la evolución de los documentos.

## Anexo I: Flujograma de las etapas de aplicación del protocolo

Se sugiere dejar plasmado el paso a paso del procedimiento, por ejemplo:



## Anexo II: Procedimiento de Atención Temprana y proceder ante denuncias formales

En este anexo, se sugiere dejar más en detalle cómo es el proceder paso a paso en cada caso.

### Ejemplo de texto sugerido:

#### ATENCIÓN TEMPRANA

##### Casos Leves

*Para atender tempranamente situaciones de acoso laboral y/o sexual caracterizados como leves que, a criterio de la persona afectada, no ameriten*



*realizar una denuncia formal se implementarán a través de la Gerencia de Gestión de Personas 8 intervenciones que tengan como propósito abordar el conflicto de manera de prevenir su agravamiento, proteger a la/s persona/s afectada/s y propiciar pautas de conducta que detengan las situaciones de acoso para que no se magnifiquen y se agraven.*

*El objetivo de comentar la situación laboral que está generando molestia, malestar y/o incomodidad y promover una conversación orientativa para conocer las opciones para resolver el conflicto y/o la situación generadora de malestar: ya sea de una manera informal o realizando la denuncia formal. Frente a estas opciones, a elección y con la conformidad de la persona afectada, la Gerencia de Gestión de Personas convocará a la persona denunciada para que cese el accionar o modifique las formas que generan malestar.*

*Además, si la persona denunciada es un líder, se analizará, según sea la situación, a qué tipo de capacitación específica se lo convoca.*

## *RECEPCIÓN DE DENUNCIA*

### *Denuncia personal*

*La persona afectada podrá realizar la denuncia por medio de la Línea ética, o bien también acercarse a la propia empresa a denunciar de forma personal, según su propio criterio e interés. Si decide ir por la vía de denunciar en forma personal, el (Advisor de diversidad o Equipo de primera respuesta, según estructura de la compañía) deberá garantizar que la persona denunciante pueda relatar la situación en un lugar con suficiente privacidad. En pos de esto también se consultará si desea contar la situación en presencia de otra persona de su mismo género en caso de que al momento no lo hubiere.*

*La denuncia deberá consignar los siguientes datos:*

- Nombre, apellido y cargo de la persona denunciante*
- Nombre, apellido y cargo de la persona denunciada*
- Descripción de los hechos*



- Desde cuando se viene produciendo el hecho denunciado (marco temporal).
- Si la gerencia está en conocimiento de este hecho.
- Documentación respaldatoria como medida de prueba, si la hubiera.

*Se deberá consultar con la persona denunciante cómo sugiere que debería ser el procedimiento de investigación para corroborar los hechos, de esta manera se garantizará el entendimiento del proceso y las expectativas sobre el resultado de este.*

*Una vez tomada la información anterior, se deberá imprimir el escrito para que sea firmado por la persona denunciante. Para continuar, se indicará a la persona los pasos que a partir de ese momento el equipo de investigación hará y una estimación de los plazos que cada etapa conlleva.*

*La persona que recepcione esta denuncia deberá ingresar bajo el rol asignado a la plataforma de la Línea de ética, sección Denuncias, cargar la denuncia para darles acceso y curso a su gestión.*

#### *Denuncia vía línea de ética*

*Para el caso que la persona directamente decida avanzar con la denuncia mediante el canal de Línea Ética, el proveedor recibirá la denuncia por medio de los canales disponibles y activará la denuncia para que pueda ser gestionada por el (advisor de diversidad o equipo de primera respuesta, según estructura de la compañía).*

*Los Verificadores recibirán el aviso de denuncia con la denuncia e ingresarán a la plataforma, para gestionarla.*

*Una vez conocida la denuncia, el Verificador asigna a los Administradores para darles acceso y que puedan gestionarla.*

*El Administrador ingresa a la plataforma, sección Denuncias y accede a la información de la denuncia para analizarla y asignar el equipo investigador. Para ello, derivará la denuncia seleccionando del listado de investigadores a las personas que estarán a cargo de este caso. De determinar que el nivel de confidencialidad del caso requiere de atención exclusiva del Equipo de Primera Respuesta (o advisor de diversidad según estructura de la compañía), los administradores no derivarán la denuncia y serán ellos quienes la lleven adelante.*



## INVESTIGACIÓN

*El Equipo de investigación asignado ingresa a la plataforma de la Línea Ética, y visualiza el contenido de la denuncia. Conforme a la situación iniciará un sumario administrativo abreviado, se comunicará con la/s persona/s denunciada/s e informará formalmente los hechos, situaciones y manifestaciones de acoso laboral y/o sexual que se le atribuyen y que será parte de una investigación administrativa interna de la empresa.*

### *Análisis de las denuncias*

*Como primera medida deberá evaluar la veracidad de la denuncia, recabar y analizar medidas probatorias, realizar las entrevistas y realizar un informe de hallazgos y conclusiones contemplando:*

- *Nominación de la denuncia.*
- *Antecedentes de la persona denunciada (sanciones previas en el legajo, ausentismo, rotación, accidentes).*
- *Particularidades del convenio (si alguna de las personas involucradas se encuentra bajo convenio).*
- *Indicadores de riesgo:*
  - o *Si la persona denunciada tiene personas a cargo;*
  - o *Si la persona denunciada tiene funciones de jefe directo/a de la persona denunciante;*
  - o *Si la violencia se trasladó por fuera del ámbito laboral (reuniones externas, viajes, fiestas, trayecto del hogar al lugar de trabajo, etc.);*
  - o *Si hubo reiteración de las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual, ya sea con la misma persona o con otras;*
  - o *Si hubo violencia física y/o sexual.*
  - o *Si las personas involucradas desarrollan tareas en contexto de trabajo nocturno y/o aislado.*
  - o *Si existen factores de vulnerabilidad en la persona denunciante como discriminación por género, edad, diversidad sexual, discapacidad, etc.*



*En el marco del proceso de investigación el Equipo asignado podrá realizar las siguientes acciones:*

- 1. Concertar una entrevista con la persona denunciante cumpliendo con el principio de confidencialidad y consentimiento informado, ofreciendo información sobre cómo será conducida la investigación. Deberá garantizarse la no-revictimización de la persona denunciante: dar por verídico el relato inicialmente, no hacer repetir el relato en variadas oportunidades y consultar sobre la opinión de las medidas de protección.*
- 2. Entrevistar a la persona denunciada y, de corresponder, a jefes/gerentes a cargo de las personas involucradas. Las entrevistas deberán guardar debida confidencialidad de la información vertida en la denuncia y las preguntas realizadas deberán cumplir con la suficiente generalidad para no infringir el principio de confidencialidad. Por ejemplo, en una entrevista con un Gerente: “Hemos recibido un aviso que en su sector existen situaciones de malestar laboral entre personas que forman parte de su equipo. ¿Usted ha advertido algún problema/situación problemática?”*
- 3. Analizar correos electrónicos, mensajes telefónicos o redes sociales siempre y cuando éstas hayan sido incluidas como pruebas en la denuncia. Importante: no debe invadirse la privacidad de los correos electrónicos de las personas involucradas en la denuncia, incluso cuando éste sea el mail institucional.*
- 4. Solicitar el registro de cámaras o contenidos fílmicos, siempre y cuando este documental esté vinculado al hecho descrito en el marco de una denuncia.*
- 5. Si la denuncia fuera anónima, se podrán iniciar las evaluaciones pertinentes. Se podrán llevar adelante entrevistas a la persona denunciada, además de evaluar y analizar el funcionamiento del grupo de trabajo mediante observación, encuestas, focus group, registros en los sistemas de Gestión de Personas, entre otros.*
- 5. Todas las personas que intervengan en el marco de la atención de casos de acoso laboral / sexual deberán garantizar los principios establecidos en este protocolo con especial énfasis en el de Confidencialidad y Consentimiento Informado.*



*Los plazos para la etapa de investigación se fijarán de acuerdo con la complejidad del caso, pero no deberán exceder los 30 días. A los 15 días corridos, el equipo de investigación emitirá un informe de medio término para que la persona denunciante pueda estar al tanto del avance de la investigación.*

#### *Evaluación de Medidas de Protección*

*Se evaluarán posibles medidas de protección con el fin de que cese la exposición al riesgo del acoso laboral y/o sexual. En casos donde la presencia de la persona denunciada pueda causar un mayor agravio a la persona afectada, entorpecer la evaluación o ejercer influencia en los eventuales testigos, se podrá disponer de las siguientes medidas de protección (con el acuerdo de la persona afectada):*

- Separación de espacios físicos entre las personas involucradas.*
- Delimitar la comunicación directa entre los involucrados, solicitando que a partir de este momento la comunicación se realice con los líderes en copia o entre pares.*
- Traslado de alguna de las personas involucradas a otra sede o a otra área de trabajo.*
- La suspensión temporal de la persona denunciada.*
- Teletrabajo por un período determinado para alguna de las personas involucradas.*
- Licencia especial con goce de haberes por el período que dure la investigación.*

#### *Registro de la investigación y conclusiones:*

*Con la información relevada y acciones realizadas durante la investigación, el Equipo de Investigación deberá completar el legajo y la plataforma con lo siguiente:*

- Datos personales de la persona denunciante*
- Descripción de la situación que se denuncia*
- Registro formal de la denuncia elaborado por el área de Gestión de Personas*
- De corresponder, mail con la aceptación de la transcripción de la denuncia inicial.*
- Procedimientos, Observaciones, sugerencias, estrategia/s de intervención*
- Minutas y/o transcripciones de reuniones, entrevistas y/o declaraciones testimoniales*



- Prueba documental aportada por la persona denunciante, denunciada y/o aquella obtenida por otros medios adecuados
- Análisis de riesgo laboral
- Evaluación de posibles medidas de protección
- Conclusiones abordadas y medidas a tomar

Dentro de la plataforma 9 , se podrán adjuntar todos aquellos documentos que respalden los procedimientos y medidas tomadas. Luego de completada la investigación, devolverán la investigación a los Administradores para que puedan comprobar la información. Si los Administradores están de acuerdo con el proceso y los resultados obtenidos, derivarán la denuncia al Verificador para continuar. De considerarse necesaria la revisión del proceso de investigación para obtener más información o validar conclusiones, los Administradores podrían rederivarla nuevamente al Equipo de Investigación para que gestionen lo que falte.

Finalizada la investigación, los Administradores evaluarán las contingencias y repercusiones que las medidas podrían generar y determinarán la necesidad de participación del Comité en la decisión.

#### COMUNICACIÓN DE LAS MEDIDAS

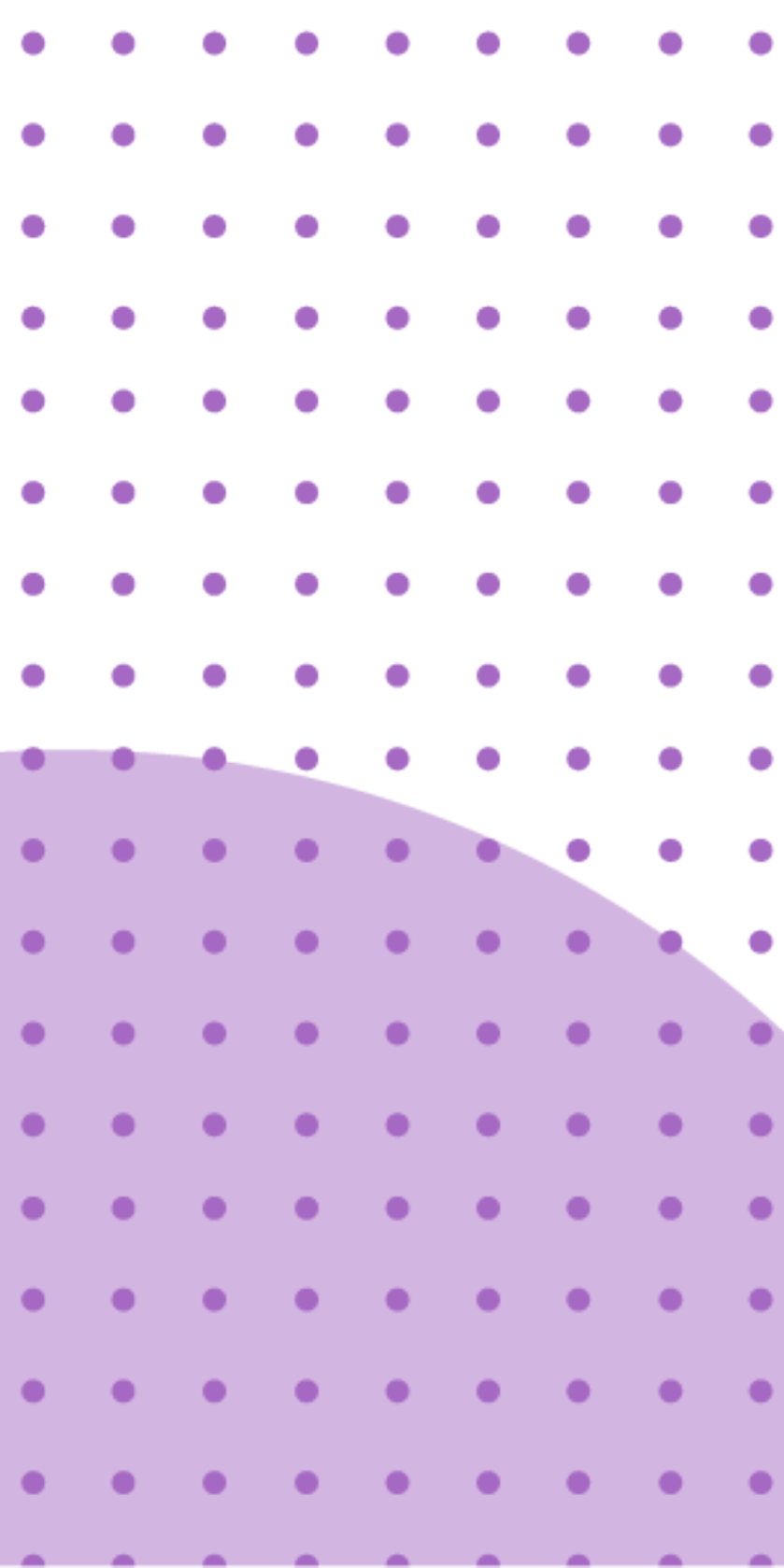
Para la comunicación de las medidas, podrán ser los Administradores como el Equipo de Investigación quienes convoquen a las partes involucradas (denunciante/denunciado) y comuniquen las medidas que se decidieron tomar con la precaución constante de no revictimizar a la persona afectada.

Conforme a la Política de sanciones disciplinarias al personal 10 , las consecuencias y sanciones aplicables podrían ser las siguientes:

- Seguimiento con una persona especializada, para acompañar a la persona denunciada a cambiar sus comportamientos y revertir pautas que generan malestar laboral.
- Apercibimiento formal que deje registro en su legajo laboral.
- Suspensión sin prestación de servicios ni goce de haberes. El plazo de esta no puede superar los 30 días acumulados en el último año calendario desde el momento en el que se aplica la suspensión.
- Despido

## CIERRE DE DENUNCIA

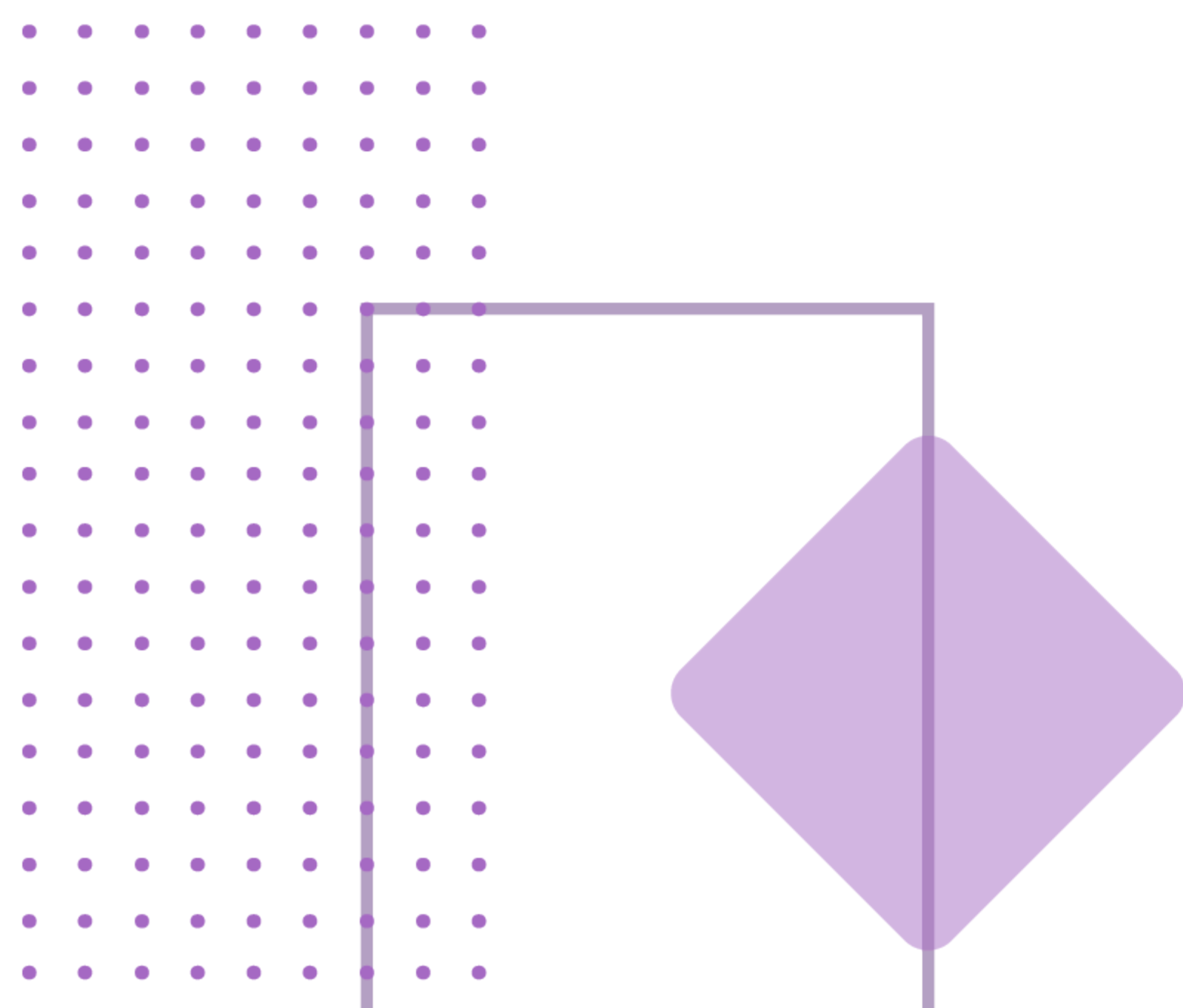
*El Verificador ingresa a la plataforma para poder registrar su cierre.*





## Referencias

1. Si en su empresa no cuentan con este organismo, o el mismo se llama de otra manera, adaptar de acuerdo a esa necesidad, lo mismo si en su organización dicho organismo tiene otra definición y objetivos. Si en su organización no cuentan con este organismo, y si bien escapa al objetivo de este texto, sí es interesante mencionar que en general, un Comité de Ética tiene dentro de sus objetivos:
  - Impulsar la cultura ética dentro de la organización, así como revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta de negocios.
  - Asegurar que se reciban y atiendan todos los reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio interno o externo.
  - Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética.
  - Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la empresa.
  - Revisar los lineamientos, políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento y apego al Código de Ética.
  - Establecer en conjunto con el área de Recursos Humanos un plan de capacitación anual sobre cultura ética para el persona.
2. Si la organización no cuenta con esta línea ética, es importante la implementación de la misma, como canal anónimo, idealmente tercerizado, que garantice la confidencialidad y confianza para que las personas realicen consultas y denuncias.
3. Colocar aquí a través de donde debería formularse la denuncia. Ejemplo: línea de ética, buzón de sugerencias, mail específico, persona de contacto, etcétera. En nuestro caso usaremos la Línea Ética, pero si la organización no cuenta con tal mecanismo, reemplazar el texto por la que sea oportuna para la organización.
4. Esta área podrá ser reemplazada según la estructura que tenga su organización.



5. También se puede reemplazar esta figura por la Gerencia de Recursos Humanos, pero es ideal crear un comité de ética interáreas para garantizar transparencia en el proceso.
6. Si la empresa no tuviere una política de sanciones disciplinarias que pudiera ser aplicada a estos casos, se sugiere entonces enumerar cuáles podrían ser las sanciones posibles ante los distintos casos.
7. También aquí puede ser el Comité de Ética quien comunique a las partes.
8. O persona de recursos humanos
9. Si la compañía no cuenta con una plataforma de línea ética o de registro de denuncias, se sugiere dejar en claro en qué lugar quedará el registro del legajo digital de los casos (ej. carpeta compartida con contraseña, para garantizar la confidencialidad de la documentación, u otro medio que sea con igual objetivo).
10. Si la compañía tiene una política de sanciones disciplinarias al personal con medidas diferentes a aplicar, se sugiere cambiar el texto que aparece a continuación, para que esté alineado con dicha política.



**NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL**

**TEA WEEB**  
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO  
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

