



# **POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN**

Documento Número: CoST-HN-001 Versión: 1.0  
Fecha de Aprobación: 00-00-2018 Fecha última revisión: 00-00-2018

Este documento ha sido generado para uso exclusivo de CoST Honduras su contenido es restringido a la audiencia. Este documento no puede ser transferido a terceros, ni utilizado para otros propósitos que los que han originado su creación, sin el previo permiso de CoST-HN.

# 1. POLÍTICA

---

## 1.1 Audiencia:

El contenido de este documento está dirigido a:

- Miembros del Grupo Multisectorial (GMS) y Consejo Consultivo de CoST-HN
- Personal permanente de CoST-HN
- Personal temporal (consultores) que laboren para CoST-HN
- Beneficiarios y facilitadores de las acciones de capacitación de CoST-HN

## 1.2 Definiciones:

**Acoso sexual** se define, como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, cuando:

- La sumisión a tal conducta constituye implícita o explícitamente un término o condición para que un individuo obtenga y/o conserve su empleo (permanente o temporal) o estado en un programa de capacitación;
- La sumisión a tal conducta o su rechazo por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones relativas al empleo (permanente o temporal) o a la capacitación que afectan a dicho individuo;
- Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir con el rendimiento laboral o académico del individuo; de crear un ambiente de trabajo o de estudio intimidatorio, hostil u ofensivo; o de interferir o limitar la capacidad del individuo de participar en un programa o actividad de capacitación o de beneficiarse del mismo.

Acoso sexual puede incluir, pero no está limitado a, insinuaciones de tipo sexual o solicitud de favores sexuales; chistes de índole sexual, abuso verbal de tipo sexual, comentarios sobre el cuerpo de la persona, suficiencia o deficiencia sexual de la misma, insultar o hacer gestos o comentarios obscenos; la colocación en el área de trabajo o de aprendizaje de objetos o figuras sexualmente sugestivos, o cualquier otra conducta, física, verbal o visual con un contenido sexual.

**Acoso discriminatorio** se define como la conducta verbal o física no deseada sobre la base de la raza, color, religión, país de origen, género, orientación sexual,

edad, condición de discapacidad, estado civil, o cualquier otra característica protegida por la ley cuando:

- Tal conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral o de aprendizaje del individuo;
- Tal conducta crea o tiene la intención de crear un ambiente laboral y/o de aprendizaje intimidatorio, hostil u ofensivo;
- Tal conducta interfiere o limita injustificadamente la capacidad de una persona para afectar adversamente las oportunidades de empleo de la persona o participar en un programa o actividad de capacitación o de beneficiarse del mismo.

Acoso discriminatorio incluye, pero no está limitado a, el uso de epítetos, comentarios negativos, amenazas, actos hostiles o intimidatorios, chistes denigrantes y material escrito o gráfico que muestre hostilidad hacia una persona o grupo de personas.

### **1.3 Propósito:**

1.3.1 Proveer y mantener un ambiente laboral y de aprendizaje en el que todos los individuos son tratados con respeto y dignidad.

1.3.2 Prohibir prácticas ilegales discriminatorias y el acoso sexual.

1.3.3 Reafirmar el compromiso de CoST Honduras con los conceptos de acción afirmativa e igualdad de oportunidades.

### **1.4 Responsabilidad de aplicación:**

Todos los miembros del Grupo Multisectorial, Consejo Consultivo, colaboradores, facilitadores y beneficiarios de las acciones de capacitación de CoST Honduras deberán de estar familiarizados con esta política. El/la Gerente de CoST Honduras es responsable de velar por el cumplimiento de esta y en su defecto el/la Coordinador /a del Grupo Multisectorial.

## 2. DENUNCIAS Y QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

---

CoST Honduras recomienda reportar todos aquellos casos en los que perciba discriminación, acoso o represalias, sin consideración alguna a la identidad o posición de aquellos individuos que se encuentren envueltos en el caso.

Adicionalmente, CoST Honduras, aconseja a aquellos individuos que crean haber sido afectados en estos casos, si son capaces y se sienten a salvo, a notificar a la persona causante, que su conducta no es bien recibida y por lo tanto debe ser terminada de inmediato.

### 2.1: Procedimiento

2.1.1 Para iniciar una queja, se debe contactar a la persona que ocupe la posición de Gerente de CoST Honduras o en su defecto a el/la Coordinador/a del Grupo Multisectorial. La queja se debe presentar lo antes posible tras el incidente más reciente.

2.1.2 Todas las quejas de acoso, discriminación o represalia serán investigadas de inmediato, observando los siguientes pasos previos:

- Al recibir la denuncia o queja se levantará un escrito y se dará copia al denunciante;
- Se procederá a informar de la existencia de la queja a la persona contra la cual se presenta la misma.

2.1.3 La investigación podrá incluir entrevistas con las personas envueltas en el caso y, si es necesario, con aquellos individuos que puedan haber observado o ser testigos los hechos o puedan tener alguna información sobre estos.

2.1.4 Al finalizar la investigación, le notificarán al denunciante y al denunciado, por escrito, los resultados de la investigación.

2.1.5 Si las personas envueltas en la situación de acoso o discriminación no están de acuerdo con la resolución podrán ante el pleno del Grupo Multisectorial de CoST.

### **3. RESOLUCIÓN Y SANCIÓN**

---

#### **3.1 Mediación**

3.1.1 Como parte del proceso de quejas, y si procede, la persona que ocupe la posición de Gerente de CoST Honduras o en su defecto a el/la Coordinador /a del Grupo Multisectorial, podría recomendar que el denunciante y el denunciado intenten resolver sus diferencias a través de la mediación.

#### **3.2 Acciones correctivas**

3.2.1 Todas aquellas faltas de conducta que envuelvan acoso, discriminación o represalia serán consideradas y se tomará la acción apropiada. Esta acción puede incluir, por ejemplo, entrenamiento, una referencia a ayuda psicológica y/o acción disciplinaria, tal como advertencia, reprimenda, suspensión temporal, o terminación de trabajo o acción de capacitación, según CoST Honduras determine como acción adecuada de acuerdo con las circunstancias.

### **4. OTRAS CONSIDERACIONES**

---

#### **4.1 Aplicabilidad de las leyes nacionales:**

4.1.1 Los procedimientos de esta política no reemplazan el derecho que tiene el denunciante a buscar otras opciones o soluciones disponibles por ley.

4.1.2 Durante la investigación, a persona que ocupe la posición de Gerente de CoST Honduras o en su defecto a el/la Coordinador /a del Grupo Multisectorial, mantendrá en confidencialidad la información reunida durante la investigación hasta donde la ley exija o permita.