

POLÍTICA

PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
Y EL ACOSO SEXUAL



2015

POLÍTICA

PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL

PROPÓSITOS

Definir los comportamientos y las situaciones que son comprendidas por las instituciones Lasallistas, con el fin de evitarlas y en el caso de presentarse, establecer el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, del niño y la niña y de los adolescentes.

El Distrito busca brindar con esta política la claridad de intención en esta materia y propiciar un ambiente seguro para todos los colaboradores y estudiantes padres de familia y en general la Comunidad Lasallista.

El Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas y las Instituciones lasallistas de Guatemala, (**Proyecto de Desarrollo Santiago -PRODESSA-, Asociación La Salle, Asociación de Educación y Asistencia Sociales, -EDUCASISTA-, Asociación Productiva -ASOPRODSA-**) ratifican el compromiso de velar por los derechos y el bienestar de cada uno de los niños y las niñas, los jóvenes y padres de familia que forman la comunidad educativa de la Salle.

Nuestros alumnos y alumnas, son merecedores del máximo respeto a sus derechos por parte de directores, docentes y personal auxiliar que laboran en La Salle; todos ellos se esforzarán para brindarles una educación dentro del debido proceso y respeto como personas, como ciudadanos y como hijos de Dios.

ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal docente, administrativo, seglar y religioso, que labora en las instituciones lasallistas, así como a aquellas personas que tiene algún nivel de relación tanto con el personal como con los estudiantes. Cada persona es responsable de su propio comportamiento y asume por ende, la responsabilidad de sus actos inclusive a nivel legal.

El Instituto afirma que no se tolerará en las instituciones Lasallistas de Guatemala (**Proyecto de Desarrollo Santiago -PRODESSA-, Asociación La Salle, Asociación de Educación y Asistencia Sociales, -EDUCASISTA-, Asociación Productiva -ASOPRODSA-**) ningún tipo de conducta sexual inadecuada por parte de directores, docentes, o personal auxiliar.

Esta política debe ser parte de la inducción de toda persona que labora en nuestras instituciones; al igual debe ser presentada y explicada a toda persona que tiene algún nivel de relación tanto con el personal como con los estudiantes y padres de familia.

DEFINICIONES

1. Acoso y hostigamiento sexual:

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoca una interferencia substancial en el desempeño de las labores de un colaborador o en el proceso de enseñanza aprendizaje creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante o discriminatorio.

2. Personal docente:

El colaborador que imparta clases, realice funciones técnicas propias de la docencia o sirva en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que acredite para ejercer la función docente.

3. Personal administrativo propiamente dicho:

Aquel colaborador que desempeña exclusivamente funciones de dirección y administrativas.

4. Víctima:

Persona que sufre el Hostigamiento.

5. Denunciado (a):

Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.

6. Comisión de Prevención contra e Hostigamiento y Abuso Sexual y Escolar:

Se entiende por tal a una Comisión Ad-hoc creada a la que corresponde la investigación y en general la substanciación de todo el procedimiento administrativo.

7. Potestad disciplinaria:

Facultad o poder de la Administración para imponer sanciones a sus funcionarios cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo y que, para efectos de estas políticas, es detentada por el Director General en el caso de amonestaciones o suspensiones sin goce de salario decretadas contra servidores regulares o interinos, y a la Junta Directiva, cuando se trate de despidos o ceses de interinidad.

8. Órganos coadyuvantes:

Se refiere indistintamente a las Juntas o Asociaciones de Padres de Familia, a la Supervisión Departamental de Educación y a la Procuraduría de los Derechos Humanos.

POLÍTICAS

1. Es responsabilidad de la institución y de todos los trabajadores, mantener un ambiente laboral libre de hostigamiento y abuso sexual y por ende evitar comportamientos que degraden, abusen o demuestren falta de respeto hacia cualquier compañero(a) de trabajo, estudiante o persona que visita la Institución.

2. En lo que corresponde a los valores socioculturales y religiosos, se consideran comportamientos aceptables aquellos que corresponden a las normas de cortesía, lo que es admitido por la ciudadanía como saludo y gestos de amistad, siempre y cuando se hagan en público. Además, es aceptable acciones de socorro en caso de accidente o necesidad de índole inesperada.

3. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

a) Requerimiento de favores sexuales (tanto a trabajadores como a estudiantes) que impliquen:

i. Promesas de un trato preferencial. En la condición de trabajador o colaborador, ya sea en la situación de empleo actual o futuro y en la condición de estudiante, en el curso lectivo actual o en el futuro.

ii. Amenazas físicas o morales de daños o castigos.

iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para mantener la relación laboral o en el caso de ser estudiante, para mantenerse en la institución educativa o aprobación de cursos o exámenes.

b) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten sugestivas, hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.

c) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las recibe.

4. El abuso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos: Ocurrencia de un hecho o hechos (tanto a trabajadores como a estudiantes) que impliquen:

i. Penetración vaginal o anal

ii. Masturbación, felación, cunilingüismo, penetración digital anal o vaginal, penetración oral y pornografía

iii. Comportamientos hostigantes, tales como: exhibicionismo, comentarios sexuales verbales, comentarios y comportamientos provocativos, observaciones pornográficas, críticas y besos inapropiados

iv. Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba;

v. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.

vi. Utilización de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

vii. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual, indeseada por quien la recibe;

viii. Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba, siempre que no tipifiquen penalmente dentro del delito de abusos deshonestos

5. Todos los Hermanos, trabajadores y estudiantes de las instituciones educativas de la Salle, tiene la responsabilidad de reportar, de inmediato, Director o (la) Director(a) administrativo(a), si han sido objeto o han observado alguna acción inadecuada hacia otro compañero (a) o estudiante, que constituya hostigamiento o abuso sexual.

6. En caso de que el trabajador o estudiante no esté seguro de que se trate de una situación catalogada como hostigamiento o abuso sexual, deberá discutir la situación con las personas designadas por la institución (directores) para que le ayude a resolver la duda antes de establecer la denuncia. *

7. Bajo ninguna circunstancia está permitido ningún tipo de represalia contra el estudiante o trabajador que haya reportado el hostigamiento o abuso sexual o contra cualquier persona que participe en la investigación de reportes (testigos).

8. Los estudiantes deben estar capacitados para que también asuman la responsabilidad de denunciar o reportar las situaciones de forma inmediata.

9. La Dirección de la institución se encargará de realizar la investigación de todos los reportes de hostigamiento sexual por medio de una Comisión Ad-hoc, integrada por el Director del Colegio, un representante del claustro de maestros, un representante de los estudiantes y un representante de la Junta Directiva de la Asociación, la que será presidida por el Director del Colegio. El trabajador o estudiante que ponga la denuncia, deberá brindar su máxima cooperación en la investigación. La información suministrada será manejada confidencialmente.

10. Bajo ninguna circunstancia se permitirán reportes intencionales de acusaciones falsas por parte de ningún colaborador, trabajador o estudiante. En caso de descubrir que la acusación es falsa o distorsionada y

que es propia de la difamación, injuria o calumnia será sancionado según el Código Penal de cada país y se toman las acciones disciplinarias correspondientes según la Institución.

11. Si un trabajador es encontrado culpable de hostigamiento o abuso sexual en el trabajo, después de realizada la investigación pertinente, será sancionado con la acción disciplinaria que corresponda según la gravedad del caso, incluyendo el despido sin responsabilidad patronal.

12. Según lo establece la Ley de cada país, la Institución Educativa, está en la obligación de informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se presenten a la Instancia adecuada en cada país.

FORMAS DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar las políticas para prevención del hostigamiento y abuso sexual, en el empleo y la Docencia serán:

a) Colocar en lugares visibles de cada centro o institución educativa un ejemplar de las políticas.

b) Profundizar esta temática en los diferentes programas de estudio.

c) Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso sexual, fomentando el respeto y la consideración entre el personal de las oficinas y que los servidores deben guardar en sus relaciones con los estudiantes o educandos.

d) Coordinar con la Dirección la inclusión periódica de ensayos o artículos sobre esta materia.

e) Promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas a los funcionarios de los distintos niveles regionales.

f) Cualquier otra que se estime necesaria para la divulgación.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias o servidores cuya colaboración sea solicitada, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios de la comunidad Lasallista, a los órganos coadyuvantes, a los denunciados, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a la Comisión Ad-hoc y sus funcionarios. No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse a la Procuraduría General de la Nación o al Ministerio de Educación o al Ministerio Público.

Cualquier infidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

FALTAS DISCIPLINARIAS

Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regule, el colaborador que:

a. Injustificadamente entorpezca o atrase una investigación, se negare a declarar o a brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia.

b. Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración contemplados en los artículos 7, 8, y 9 de este reglamento.

SANCIONES

Según la gravedad de la falta se impondrán las siguientes sanciones:

a. Amonestación escrita.

b. Suspensión sin goce de salario hasta por un mes, en el caso de los servidores docentes, y hasta por quince días si se trata de colaboradores administrativos propiamente dichos.

c. Cese de relación sin responsabilidad de colaboradores externos.

d. Despido sin responsabilidad patronal, cuando se trate de colaboradores o trabajadores permanentes.



CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones, el Director tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones donde:

- a. El denunciado sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b. Existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.
- c. La víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.
- d. Se demuestren conductas intimidatorias hacia las víctimas, padres de familia, testigos o compañeros de trabajo.
- e. El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.
- f. El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista.

DEROGATORIA

Se deroga expresamente cualquier otra disposición de igual o menor rango que se le oponga a las presentes políticas que hoy entran en vigencia.

VIGENCIA

Las presentes políticas rige a partir del uno de septiembre del 2012.

TRANSITORIO ÚNICO

Las denuncias interpuestas contra colaboradores docentes y administrativos antes de la vigencia de las presentes políticas, se tramitaran de acuerdo las presentes disposiciones.

Firmas de Aprobación y aceptación

Fecha de primera publicación:
Diciembre de 2012

Hermano Alberto Mairena
Visitador

Nombre del Colaborador (a) que firma

Firma del Colaborador (a)

Nombre del Director(a) de la Obra Educativa

Firma del Director(a) de la Obra Educativa

Lugar: _____

Fecha: _____

ANEXO

Cuando se tengan indicios o acusaciones de hostigamiento o abuso sexual, las autoridades de la institución deben establecer una investigación tomando en cuenta las siguientes recomendaciones:

a) Conversar con la persona afectada y con el supuesto infractor por separado, lo más pronto posible y tomando acta de la conversación.

b) Compartir con los asesores legales la información obtenida con el fin de asumir el debido proceso.

c) En el caso de que la persona afectada sea un(a) menor de edad, se debe conversar inmediatamente con sus padres para ponerlos en conocimiento de lo ocurrido. Las buenas relaciones, el trato diligente y la oportuna actuación de la Institución favorece el proceso.

d) Poner al supuesto infractor en manos de profesionales adecuados (psicólogos y otros) y ofrecer a esa persona la ayuda espiritual que necesite.

e) Mientras dure la investigación no permitirle al supuesto infractor que realice ningún tipo de trabajo en la institución.

f) Desde el primer encuentro con la persona acusada se le hará tomar conciencia que debe asumir por sí mismo las responsabilidades legales que se deriven de su actuación.

g) En el momento indicado, y siguiendo las indicaciones de asesor legal del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, poner este asunto en conocimiento de las autoridades civiles competentes.

