



Política de ITF

ACOSO

Una política para la protección y seguridad del personal y miembros individuales adultos de ITF

1. Definiciones

1.1. ¿Qué es el acoso?

En esta política, a menos que el contexto requiera o estipule lo contrario, el término "acoso" se usa para referirse a actos, comentarios o exhibiciones objetables por parte de una persona o grupo que está dirigido a otra persona o grupo, y que sea conocido o debería ser razonablemente conocido por el individuo o grupo¹, ser inoportuno, no deseado, molesto, abusivo, ofensivo, vergonzoso, humillante, degradante, despectivo, discriminatorio, despectivo, perturbador, angustioso, intimidante, perturbador, perturbador, alarmante, atormentador, aterrorizante o dañino para el otro individuo o grupo.

Un solo incidente puede constituir acoso cuando se demuestra que es severo y tiene un impacto físico o psicológico significativo y duradero en la persona que presuntamente fue acosada. Sin embargo, normalmente se necesita más de un acto o evento para constituir acoso. En tales casos, es la repetición la que genera el acoso, independientemente de la cuestión de si el presunto acosado objetó expresamente el (los) hecho (s) o permaneció pasivo y no objetó ni reaccionó. Cabe señalar que hay casos en los que cada ocurrencia de la conducta vista individualmente puede parecer inofensiva; en estos casos, es la sinergia y la característica repetitiva de las conductas lo que produce efectos nocivos. Para obtener información sobre los criterios que deben cumplirse para demostrar que el presunto acoso constituye acoso.

Hay muchas formas de acoso. Estos incluyen, entre otros, los siguientes (enumerados en orden alfabético):

- **Intimidación** (uso intencional y repetido de violencia física, burlas verbales, amenazas y rumores difundidos oralmente o por otros medios de comunicación como Internet, para dominar a un individuo o un grupo).

¹La inserción de la frase "debería ser razonablemente conocido" en la definición de acoso es importante porque introduce un elemento objetivo a la prueba de si el acto constituye acoso. Esto significa que la persona o el grupo que realiza el acto no puede afirmar que no sabía que la conducta no era bienvenida u ofensiva como defensa contra una acusación. Si un tercero "razonable" (por ejemplo, un comité de autoridad de investigación y decisión) puede concluir que el acto por sí solo no fue bienvenido u ofensivo, esto significaría que ha ocurrido acoso. Cabe señalar, sin embargo, que la determinación del punto de vista de un tercero "razonable" debe tener en cuenta la perspectiva de la persona o grupo que es acosado.

- **Discriminación** (tratar injustamente o mal a una persona o un grupo particular de personas debido a su género, orientación sexual, raza / etnia, nacionalidad, cultura, religión, edad, condición / discapacidad física o mental, rango / grado / grado, función, estado, y cualquier otra característica individual o grupal).
- **Abuso emocional** (cualquier acto, incluido el confinamiento, el aislamiento, el asalto verbal, la humillación, la intimidación, la infantilización, o cualquier otro tratamiento que pueda disminuir el sentido de identidad, dignidad y autoestima. El abuso emocional también se conoce como abuso psicológico).
- **Maltrato / abuso físico** (imposición de tareas / ejercicios / actividades extenuantes que humilla, degrada, abusa o pone en peligro a un individuo o miembros de un grupo o equipo, independientemente de la voluntad de participar de la persona o personas).
- **Ostracismo** (el acto de excluir a los individuos ignorándolos deliberadamente, evitándolos, dejándolos fuera, prestándoles poca o ninguna atención).
- **Acoso quid pro quo** (un término en latín que significa “esto por aquello”; en casos de acoso, significa un beneficio por un favor).
- **Acoso sexual** (cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual que pueda causar ofensa o humillación a un individuo o grupo). Existen muchas formas de acoso sexual. Eruditos² que estudian el acoso sexual distinguen tres formas de acoso sexual:
 - Una es la coacción sexual, denominada legalmente "acoso sexual quid pro quo", que se refiere a los intentos implícitos o explícitos de hacer un beneficio o un favor supeditado a la cooperación sexual. La coerción sexual también puede ocurrir cuando alguien teme las consecuencias negativas de rechazar los avances sexuales de otra persona. El escenario clásico de “duerme conmigo o te despiden” es un ejemplo perfecto de coerción sexual. Es la forma más estereotipada de acoso sexual, pero también la más rara.
 - Una segunda y más común forma de acoso sexual es la atención sexual no deseada: caricias, abrazos, agarres, besos no deseados; presión implacable por las citas; flirtear; dejar regalos no deseados de naturaleza sexual o romántica. Tenga en cuenta que las propuestas románticas y sexuales vienen en muchas variedades, no todas de acoso. Para constituir acoso sexual ilegal, las insinuaciones sexuales deben ser inoportunas y desagradables para el destinatario. Deben ser lo suficientemente graves o generalizadas para crear un entorno abusivo. La atención sexual no deseada puede incluir agresión sexual.³ Por ejemplo, si un hombre besara a la fuerza y manoseara a una mujer sin su consentimiento, esto sería un ejemplo tanto de atención sexual no deseada como de agresión sexual.

²Cook, SL, Cortina, LM, Koss, MP (2018). ¿Cuál es la diferencia entre abuso sexual, agresión sexual, acoso sexual y violación? <https://theconversation.com/whats-the-difference-between-sexual-abuse-sexual-assault-sexual-harassment-and-rape-88218>

³El término "agresión sexual" se utiliza para describir una variedad de actos delictivos que son de naturaleza sexual, desde tocar y besar no deseados hasta frotar, manosear u obligar a la víctima a tocar al perpetrador de manera sexual. También incluye la violación. A diferencia de la agresión sexual, el acoso sexual es un asunto civil. Sin embargo, si el tipo de acoso sexual que alguien experimenta es particularmente agresivo, puede cruzar la línea hacia la agresión sexual, dependiendo de las circunstancias. La agresión sexual, por otro lado, siempre es un delito.

- La tercera y más común manifestación del acoso sexual es el acoso de género, una conducta que menosprecia a las personas por razón de género, pero que no implica ningún interés sexual. El acoso de género puede incluir términos e imágenes sexuales crudos (por ejemplo, comentarios degradantes sobre cuerpos o actividades sexuales). Puede abarcar actos sin contacto como abucheos y silbidos, que pueden hacer que las personas se sientan objetivadas y victimizadas. También incluye el intercambio electrónico no consensuado de imágenes explícitas, la exposición de los genitales y la visualización subrepticia de otras personas desnudas o durante el sexo. Sin embargo, la mayoría de las veces es puramente sexista, como comentarios despectivos sobre mujeres que no son adecuadas para el liderazgo o que los hombres no tienen lugar en el cuidado de los niños. Tales acciones constituyen acoso "sexual" porque se basan en el género de la persona, no porque impliquen sexualidad.
- **Acecho** (el acto de seguir a una persona, vigilar o espiar a la persona, o forzar el contacto con la persona a través de cualquier medio, incluidas las redes sociales).

Para ver ejemplos de comportamientos que pueden o no constituir acoso, consulte el Anexo B de esta política. Tenga en cuenta que esta presentación de ejemplos no pretende ser exhaustiva ni completa, y que cada caso es único y debe examinarse en su propio contexto y de acuerdo con las circunstancias circundantes en su conjunto.

1.2. Otras definiciones clave

En esta política, a menos que el contexto requiera o estipule lo contrario:

- **"Adulto"** significa cualquier persona mayor de 18 años.
- **"Comportamiento"** significa la manera en que una persona o un grupo actúa o reacciona, ya sea verbal o físicamente.
- **"Junta"** significa la Junta Directiva de ITF.
- **"Queja"** significa un incidente (s) de presunto acoso informado de acuerdo con los términos de esta política.
- **"Querellante"** significa una persona que ha sido sometida a un presunto acoso y que ha informado del incidente (s) de acuerdo con los términos de esta política.
- **"Directores"** significa miembros de la Junta Directiva de ITF.
- **"Comité Disciplinario"** significa el organismo o la persona que tiene la autoridad para revisar, investigar, adjudicar las quejas de acoso y hacer recomendaciones a la Junta con respecto a las sanciones o medidas que se tomarán en los casos en que se determine que la política ha sido violada. El organismo puede ser un comité disciplinario, un subcomité de un comité disciplinario o un comité "ad hoc". En el caso de ITF, todos los nombramientos relacionados con el Comité Disciplinario como se define aquí serán realizados por la Junta Directiva de ITF; en el caso de los miembros organizativos de ITF, todos los nombramientos serán realizados por la junta local.
- **"Género"** significa el género de una persona y se refiere a dónde se ve la persona en el espectro masculino y femenino. La identidad de género de una persona no se limita a ser hombre o mujer. Algunas personas no se identifican con ningún género, mientras que otras se identifican con varios géneros. Hay muchos tipos de identidades de género (por

ejemplo, agender, bigender, cisgénero, género queer o “género no binario”, género fluido, género expansivo, omnigender, pangénero o poligénero, transgénero).

- **"Miembro (s) individual (s)"** significa todos los instructores, árbitros, entrenadores, estudiantes, competidores y cualquier otro miembro individual de ITF.
- **"Instructor"** significa una persona que enseña Taekwon-Do, e incluye instructores, Maestros, Grandes Maestros y todos los asistentes de enseñanza sin importar el grado o grado.
- **"ITF"** significa Federación Internacional de Taekwon-Do. **"International Taekwon-Do Federation"** nombra al órgano rector de Taekwon-Do, registrada en la actualidad como una organización sin fines de lucro según los artículos 60 et seq. del Código Civil Suizo o cualquier otro órgano rector de ITF que reemplace sus funciones, tareas y responsabilidades.
- **"Miembros"** (cuando se usa sin el calificativo “organizacional” o “individual”) significa miembros organizacionales e individuales de ITF.
- **"Asociación Nacional"** significa la organización que representa a ITF en un país.
- **"Miembro (s) de la organización"** significa todas las Asociaciones Nacionales (NA), Asociaciones Aliadas (AA), Asociaciones Aliadas Especificadas (SAA), Escuelas Reconocidas de Taekwon-Do, Club y / o Centros de Entrenamiento que son miembros de ITF.
- **"Demandado"** significa una persona que presuntamente ha acosado a un denunciante.
- **"Salvaguardar"** significa proteger del daño con una medida adecuada y se refiere a las medidas para proteger la salud, el bienestar y los derechos humanos de las personas, que les permitan vivir libres de acoso, abuso, explotación, injusticia, daño y negligencia.
- **"Personal"** significa empleados, contratistas, voluntarios y cualquier otra persona que trabaje o sea voluntario para ITF (por ejemplo, administración, organización de eventos o actividades) a nivel local, nacional o internacional.
- **"Subdiaridad"** significa que una autoridad central debe tener una función subsidiaria, realizando solo aquellas tareas que no se pueden realizar a un nivel más local. Se refiere al principio de que las decisiones siempre deben tomarse al nivel más bajo posible, o lo más cerca posible de donde tendrán su efecto (por ejemplo, a nivel local en lugar de nacional, o nacional en lugar de internacional).
- **"Tolerancia cero"** significa que ninguna forma ni nivel de acoso es aceptable en ningún momento y en ninguna circunstancia.

2. Propósito

2.1. Objeto y ámbito de aplicación

- a) El propósito de la política de ITF contra el acoso es ayudar a todos los miembros y personal de ITF a identificar y prevenir el acoso dentro de ITF, y proporcionar procedimientos para informar, investigar y resolver incidentes y quejas. Esta política expresa el compromiso de ITF de mantener dentro de ITF un entorno libre de acoso, abuso y discriminación para que todos sus miembros y personal adultos

puedan sentirse seguros, bienvenidos, respetados y valorados. Su objetivo es proteger a todos los miembros adultos y al personal de ITF contra todas las formas de acoso, independientemente de su género, orientación sexual, raza / etnia, nacionalidad, cultura, religión, edad, condición / discapacidad física o mental, rango / grado / grado, función, estado y cualquier otra característica individual o grupal.

- b) Sin perjuicio de la generalidad del ámbito personal de esta política cuando se hace referencia a "personal" según se define en el art. 1.2 anterior, y para ser claro y preciso con respecto al alcance personal de esta política, esta política anti-acoso de ITF se aplica y debe ser adoptada y cumplida por todos los miembros del personal de ITF y los miembros de la organización de ITF sin excepción.
- c) Sin perjuicio de la generalidad de la solicitud personal como se establece anteriormente, esta política se aplica y será cumplida por:
 - i. Empleados de ITF y de los miembros de la organización de ITF: todas las personas que prestan servicios a tiempo completo o parcial con ITF en virtud de un contrato de trabajo (ya sea de forma permanente, de duración determinada o de otro tipo) o cualquier otro tipo de relación, como los auto contratistas. y proveedores de servicios. Esto incluye, sin limitación, los presidentes, secretarios generales, miembros de la junta, directores, presidentes y miembros de comités y todos los demás miembros del personal de ITF y de todos los miembros de la organización de ITF.
 - ii. Todas las personas que sean elegidas, designadas, autorizadas y / o asignadas por ITF y los miembros de la organización de ITF para llevar a cabo una función y / o que de otra manera representen a ITF en una capacidad oficial y todas las personas designadas para ejercer una función oficial para, o en nombre de, ITF o cualquier organismo organizador en cualquier competencia, función, curso u otros eventos organizados por ITF o por cualquiera de sus miembros, y cualquier voluntario contratado por ITF o por cualquiera de sus miembros, directa o indirectamente, en conexión con sus eventos y concursos.
- d) Esta política de ITF contra el acoso se aplica a todos los miembros y al personal de ITF sin excepción. Todos y cada uno de ellos están obligados y se espera que cumplan con la política y la promuevan a través de un comportamiento ejemplar. Además, si bien esta política está redactada específicamente para las personas antes mencionadas, ITF también espera que todos los contratistas, consultores, proveedores de servicios y otras personas que puedan participar temporalmente en la realización de trabajos o servicios para ITF o cualquiera de sus miembros sigan la política. en relación con su trabajo para ITF o sus miembros. Cualquier incumplimiento de esta política por parte de un contratista, consultor u otro proveedor de servicios de ITF o cualquier miembro del personal de estas entidades puede resultar en la terminación de su relación con ITF sin ninguna compensación o remuneración o pago de daños y perjuicios.
- e) Es responsabilidad de cada miembro de la organización de ITF educar a cualquiera de las partes anteriores o personas que actúen dentro del alcance del miembro de la organización de ITF sobre el tratamiento correcto de los demás dentro de ITF y el impacto del uso de esas palabras. A menos que se den circunstancias muy excepcionales, no se aceptará ninguna excusa y no se permitirá ninguna defensa basada en la alegación de que la persona en cuestión no estaba consciente de haber causado una ofensa o haber cometido acoso verbalmente (por ejemplo, debido a cualquier explicación, incluidas las diferencias culturales o porque no son conscientes del significado correcto de ciertas palabras en otros idiomas).

2.2. ¿Por qué ITF tiene una política sobre acoso?

El acoso es un problema no solo en el lugar de trabajo, sino también en los deportes y las artes marciales, incluido el Taekwon-Do. Actualmente no existe literatura sobre la incidencia del acoso dentro de las artes marciales. Sin embargo, los casos judiciales y los informes de los medios revelan que el problema es real. Por ejemplo, hay instructores y entrenadores que son condenados por acoso sexual, sin mencionar agresión sexual. Para empeorar las cosas, se ha descubierto que un número significativo de delincuentes sexuales condenados reanudó el entrenamiento de artes marciales después de la intervención inicial de las fuerzas del orden.⁴

El acoso afecta negativamente a un entorno laboral o de vida y puede tener consecuencias extremadamente graves y duraderas en la salud, el bienestar y el desempeño de quienes son acosados. Los principales efectos del acoso son los efectos emocionales de dicho comportamiento, que pueden incluir miedo, ansiedad, depresión e incluso síntomas que imitan los que se observan en el trastorno de estrés postraumático. El impacto del acoso en las personas variará de una persona a otra y estará influenciado por la duración y la gravedad del comportamiento ofensivo, así como por otros factores personales y sociales.

Es fundamental que ITF tenga una política clara y eficaz sobre hostigamiento para garantizar la seguridad y protección de sus miembros y personal. Una política contra el acoso bien diseñada actúa como disuasivo al desalentar el comportamiento inapropiado / inaceptable, y como salvaguardia al proteger los derechos de individuos y grupos si algo sucede. Con una política escrita que prohíbe el acoso, identifica el comportamiento que constituiría acoso, describe lo que les sucede a quienes violan la política de acoso y proporciona los métodos adecuados mediante los cuales se puede denunciar el presunto acoso, ITF puede crear conciencia y comunicar que la práctica no será tolerada en absoluto.

3. Cumplimiento conductual de la política

3.1. Cumplimiento individual

Hay muchas formas en que los miembros individuales y el personal de ITF pueden demostrar el cumplimiento de la política de ITF sobre el acoso y promoverla mediante un comportamiento ejemplar. Aquí hay unos ejemplos:

- a) Mostramos respeto a todos los miembros y al personal de ITF, independientemente de su género, orientación sexual, raza / etnia, nacionalidad, cultura, religión, edad, condición / discapacidad física o mental, rango / grado / grado, función, estado y cualquier otra característica individual o grupal.
- b) Demostramos respeto por el conocimiento, la percepción, la experiencia y las áreas de especialización de todos los miembros y el personal de ITF, independientemente de su género, orientación sexual, raza / etnia, nacionalidad, cultura, religión, edad, condición / discapacidad física o mental, rango / grado / grado, función, estado y cualquier otra característica individual o grupal.
- c) Mostramos respeto por perspectivas y valores culturales de los demás, incluidos aquellos que son diferentes de los nuestros, limitados solo por aquellos que contravienen seriamente los principios y la cultura moral del Taekwon-Do.
- d) Tratamos a los miembros y al personal de ITF con dignidad en todo momento.

⁴Murphy, WF (2019). Investigar la incidencia de agresión sexual en el entrenamiento de artes marciales utilizando informes de los medios. Investigación digital, volumen 30, septiembre de 2019, páginas 90-93. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.diiin.2019.07.001>.

- e) Tratamos a todos los miembros y al personal de ITF con equidad y respeto en todo momento. Trabajamos y actuamos con un espíritu de trato justo para todos los miembros y el personal de ITF, independientemente de su género, orientación sexual, raza / etnia, nacionalidad, cultura, religión, edad, condición / discapacidad física o mental, rango / grado / grado, función, estatus y cualquier otra característica individual o grupal.
- f) Nos esforzamos en todo momento por utilizar un lenguaje que transmita respeto por la dignidad de las personas en todas las comunicaciones habladas, escritas, electrónicas o impresas con los miembros y el personal de ITF.
- g) Actuamos para detener o corregir prácticas injustamente discriminatorias.
- h) Nos abstenemos de toda forma de acoso.
- i) No colaboramos con ninguna forma de acoso.
- j) Cuando somos testigos de un acto de acoso llevado a cabo por un miembro o un miembro del personal de ITF, actuamos para detenerlo:
 - Cuando existen razones para creer que la actividad causa o podría causar un daño grave, esto puede incluir alentar a la (s) persona (s) que están siendo acosadas a presentar una queja o informar de la actividad a la autoridad o comité de ITF correspondiente para que tomen medidas.
 - Cuando el daño no es grave o las actividades parecen ser principalmente una falta de sensibilidad, conocimiento o experiencia, esto puede incluir hablar informalmente con la (s) persona (s) que se están comportando de manera inapropiada y, si es posible y relevante, obtener la seguridad de que el acoso se detendrá y se corregirá el comportamiento. Si se encuentra en una posición vulnerable con respecto a la (s) persona (s) acosadora (por ejemplo, estudiante frente a instructor, rango inferior frente a rango superior), puede incluir pedirle a alguien en una posición menos vulnerable que intervenga.

3.2. Cumplimiento organizacional: deberes, controles de cumplimiento y consecuencias disciplinarias en caso de incumplimiento.

3.2.1. Deberes

- a) El deber de respetar y acatar esta política es obligatorio para todos los miembros y el personal de ITF según lo estipulado en el art. 2.1 arriba.
- b) Todos los miembros organizativos de ITF incluirán esta política como política obligatoria dentro de sus documentos fundamentales (estatutos y / o reglamentos y / o reglas). Sin embargo, en caso de que un miembro no cumpla con este deber de incluir la política dentro de sus documentos fundamentales, el miembro y todo su personal seguirá estando obligado a obedecer y respetar esta política de conformidad con el art. 2.1 arriba.
- c) Cada miembro de la organización de ITF presentará un informe anual de la actividad de acoso a la Junta Directiva de ITF.

3.2.2. Controles de cumplimiento

ITF realizará, a su propia discreción, inspecciones periódicas de cumplimiento con respecto al cumplimiento de esta política. Estos controles de cumplimiento incluirán, entre otros, los siguientes:

- a) Comprobaciones aleatorias del sitio web de cada miembro de la organización de ITF para garantizar que la política de acoso de ITF se publicite y respalde en su sitio web.
- b) Auditorías aleatorias de los registros de quejas o incidentes de acoso para garantizar que los registros sean precisos y completos.
- c) Revisión aleatoria de las calificaciones de las personas designadas por los miembros de la organización de ITF para formar parte de los comités encargados de revisar y adjudicar las quejas de acoso según lo exige la política.

3.2.3. Consecuencias disciplinarias en caso de incumplimiento

Los casos de incumplimiento del deber de incluir la política en los documentos fundamentales de los miembros serán tratados como una violación independiente (independientemente de la cuestión de si un caso de acoso fue denunciado o tuvo lugar en el marco del mismo miembro) por la Junta de ITF o por el Comité Disciplinario de ITF (si el Consejo de ITF elige en casos específicos subrogar sus poderes de investigación y sanción al Comité Disciplinario).

4. Proceso

4.1. Reportando

4.1.1. El derecho a presentar una denuncia

- a) Cualquier miembro de ITF, cualquier miembro del personal de ITF y cualquier practicante de ITF que crea que ha sido o ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar una queja.
- b) Las quejas de acoso pueden ser iniciadas por la persona que sufrió el acoso o por cualquier otro miembro o miembro del personal de ITF en nombre de la persona presuntamente acosada o de cualquier persona que haya sido testigo de un presunto acoso.
- c) Si bien la persona acusada debe ser miembro o miembro del personal de ITF en el momento del incidente, no es necesario ser miembro o miembro del personal de ITF para presentar una queja y ser considerado denunciante.
- d) ITF fomenta la denuncia de todos los incidentes de acoso, independientemente de quiénes sean los presuntos delincuentes y los acusados.
- e) ITF y cualquiera de sus miembros afiliados brindarán asistencia a todos los informantes que necesiten ayuda para realizar un informe.

4.1.2. Protección contra represalias, represalias, amenazas y denuncias falsas intencionales

- a) Se prohíbe cualquier acto de represalia, incluidas amenazas, intimidación, represalias o acción hostil, contra una persona que haya presentado una queja formal, haya informado o revelado un incidente o haya participado de alguna manera en la investigación o resolución de un informe de acoso.

- b) También se prohíben las acusaciones falsas intencionales de acoso (por ejemplo, informes o quejas que se presentan de mala fe). Tales acusaciones ocurren cuando una persona tergiversa intencionalmente los hechos o hace acusaciones maliciosamente, sin tener en cuenta la verdad. Las acusaciones falsas intencionales no incluyen los informes hechos de buena fe, incluso si los hechos alegados en el informe o la denuncia formal no pueden ser corroborados por una investigación.
- c) Las acusaciones de que se ha presentado una queja de mala fe o de que se han producido represalias pueden investigarse utilizando el mismo procedimiento que se utiliza para investigar las quejas o informes de acoso según esta política. Las personas que se descubra que han tomado represalias o han hecho acusaciones falsas intencionalmente pueden estar sujetas a sanciones y / o medidas disciplinarias después de los procedimientos disciplinarios.

4.1.3. La necesidad de una estricta confidencialidad

- a) ITF entiende que puede ser extremadamente difícil para alguien presentar una denuncia de acoso y que puede ser devastador para alguien ser condenado por acoso por error.
- b) ITF reconoce los intereses tanto del denunciante como del acusado / demandado en mantener la confidencialidad del asunto durante todas las etapas de la denuncia y las investigaciones y también estará sujeta a dicha obligación después de la terminación del procedimiento si y de acuerdo con las instrucciones dadas por el Comité Disciplinario una vez que se toma una decisión final dentro de los procedimientos de ITF. La privacidad y la reputación de todas las partes deben estar protegidas en todo momento. Sin embargo, el Comité Disciplinario podrá decidir revelar los hechos relacionados con el caso, total o parcialmente, si el interés del público y / o de ITF así lo requiere.
- c) Cualquier queja recibida de conformidad con esta política se considerará estrictamente confidencial, y todas las personas involucradas en su manejo tendrán el deber de tomar todas las medidas necesarias para mantener y proteger dicha confidencialidad.

4.1.4. La queja

- a) El denunciante utilizará el formulario del Anexo C para presentar una denuncia por acoso.
- b) Para asegurar una revisión completa y oportuna de la queja, el denunciante deberá proporcionar la siguiente información:
 - Nombre (s) del (los) denunciante (s) e información de contacto.
 - Si no es la misma (s) persona (s) de arriba, nombre (s) de la (s) persona (s) que presuntamente sufrieron acoso.
 - Nombre (s) del presunto acosador (s), cargo, rango e información de contacto (si se conoce)
 - Nombre (s) de los testigos (si corresponde) u otra persona (s) con información relevante para proporcionar sobre el incidente (si corresponde) e información de contacto (si se conoce).
 - Detalles de lo que sucedió, incluida la fecha (s), la frecuencia y la ubicación del presunto incidente (s).
 - Cualquier documento de respaldo que el demandante (s) pueda tener en su poder que sea relevante para la queja.

- Lista de todos los documentos que un testigo, otra persona o el presunto acosador (s) puedan tener en su poder y que sean relevantes para la denuncia.
- c) En caso de que no se proporcione alguna parte de la información solicitada, el denunciante deberá explicar las razones de la información faltante.

4.1.5. Presentar una queja

El acoso es grave. Para proteger la confidencialidad del informe, es importante que el denunciante informe los supuestos incidentes directamente a la autoridad correspondiente.

- a) El denunciante deberá reportar el presunto acoso al instructor a cargo de su escuela / club. En este caso, la escuela / club deberá investigar y resolver la queja, utilizando esta política como guía.
- b) Si el instructor a cargo de la escuela / club es el presunto acosador, o si no se toman medidas dentro de un período de 60 días, entonces el denunciante deberá informar directamente al presidente de la Asociación Nacional (NA) en el país donde el presunto tuvo lugar el acoso. En este caso, el presidente de NA decidirá si la denuncia debe ser investigada y resuelta por la Asociación Aliada (AA), la Asociación Aliada Especificada (SAA) o la Escuela de Taekwon-Do (Escuela) (si corresponde) o si la Asociación Nacional asumirá la investigación y la decisión sobre el asunto. En cualquier caso, la investigación y la decisión se realizarán y tomarán utilizando esta política como guía.
- c) El Comité Disciplinario de la organización miembro afiliada a ITF normalmente investigará y resolverá la queja si el presunto acosador identificado en la queja es un funcionario de la organización miembro afiliada a ITF o un miembro de su Junta Directiva. Si la organización miembro afiliada a ITF no tiene un Comité Disciplinario, se creará un comité ad hoc y la organización miembro afiliada a ITF le otorgará el mandato específico para investigar y resolver la queja, utilizando esta política como guía. Sujeto a circunstancias excepcionales según el art. 4.2.1. de esta Política, la instancia responsable de investigar y resolver la denuncia tendrá un plazo (a partir de la fecha de presentación de la denuncia) de 15 días para actuar y un plazo adicional de 45 días para emitir su decisión que incluirá también los resultados de la investigación. Sin embargo, se espera que la instancia encargada de investigar y resolver la denuncia (a) utilice períodos de tiempo más cortos cuando la denuncia, tal como se presenta, plantea hechos que requieren una intervención urgente (b) tomará las medidas provisionales necesarias para garantizar que no se cause daño ni perjuicio adicional al denunciante durante el período de la investigación y notificación de la decisión.
- d) Si el presunto acosador es el presidente, el secretario general o uno de los miembros de la junta directiva del miembro afiliado a ITF, o si no se toma ninguna medida en un período de 60 días, luego, el denunciante informará directamente al presidente de ITF, quien decidirá si debe informar a la Junta y cuándo hacerlo. El Presidente, en consulta con el Secretario General o la Junta Directiva de ITF, decidirá cómo proceder para la investigación y la resolución, utilizando esta política como guía.

En el caso de una agresión sexual presuntamente cometida por un miembro individual o personal de ITF, se aconsejará al denunciante que consulte a un profesional de su elección en su país (ya sea una autoridad educativa o un trabajador social / asistencial o un abogado) y decidir sobre el deber o la necesidad de presentar una queja al departamento de policía local además de informar el incidente a la autoridad de ITF correspondiente según lo anterior.

4.1.6. Plazo para presentar una denuncia

- a) Idealmente, una denuncia de acoso debe presentarse tan pronto como haya ocurrido el presunto acoso o el último evento de presunto acoso que dio lugar a la denuncia. Facilita que el Comité Disciplinario lleve a cabo una investigación más válida y tome una decisión más informada. Sin embargo, ITF reconoce que la dificultad de presentar una denuncia por acoso puede provocar retrasos en la presentación de una denuncia. Es por ello que ITF alienta a los denunciantes a presentar su denuncia siempre que sea posible en un plazo de doce meses, dependiendo de las circunstancias del evento que motivó la presentación de su denuncia.
- b) Las quejas de presunto acoso pueden remontarse a más de doce meses en el tiempo para describir incidentes o eventos si el denunciante puede demostrar y testificar que efectivamente ocurrió el evento de presunto acoso que llevó a la presentación de la queja. Esto es especialmente necesario en los casos en que el denunciante tiene la intención de demostrar un patrón de hechos, y en los casos en que el denunciante se encontraba en una posición demasiado vulnerable con respecto al presunto acosador para presentarse antes sin correr el riesgo de sufrir graves consecuencias perjudiciales, o donde el denunciante estaba demasiado abrumado por el impacto psicológico del evento de presunto acoso para presentar una denuncia antes.
- c) Cada alegación de acoso será tomada en serio y tratada con cuidado por la autoridad designada en esta política para recibirla, independientemente de cuándo haya ocurrido el último evento de presunto acoso que dio lugar a la denuncia.
- d) Todas las quejas de acoso serán consideradas para investigación y adjudicación, independientemente de cuándo haya ocurrido el último evento de presunto acoso que dio lugar a la queja. En el caso de que la denuncia haya sido presentada más de 12 meses después de ocurrido el último presunto acoso, la decisión de proceder o no proceder con una investigación formal se tomará después de tomar en consideración las circunstancias que llevaron al denunciante a no presentarse antes.
- e) Los períodos de limitación bajo las leyes nacionales o locales no se aplicarán y no derogarán el derecho a presentar una queja, a investigar la queja y a adjudicar la queja bajo esta política.

4.1.7. El derecho a retirar una denuncia.

Un denunciante que presenta una denuncia formal tiene derecho a retirar su denuncia en cualquier momento. Sin embargo, la instancia responsable del proceso de quejas (por ejemplo, escuela / club, Asociación Nacional, ITF) puede continuar actuando sobre el asunto identificado en la queja para cumplir con su obligación bajo esta política.

4.2. Investigando

Se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar que se lleve a cabo una investigación adecuada a las circunstancias de las denuncias de acoso. Una investigación de una denuncia de acoso apropiada en las circunstancias debe:

- a) **Debe realizarse con prontitud.** Sería razonable que el Comité Disciplinario complete la investigación y emita su decisión dentro de los 60 días posteriores a la recepción de la queja, a menos que existan razones de peso por las que se

necesita una investigación más larga (por ejemplo, hay varios testigos, un testigo clave no está disponible debido a una enfermedad).

- b) **Llevarse a cabo de una manera que garantice el debido proceso.** La investigación se llevará a cabo de manera que se protejan los derechos de todas las partes involucradas, incluidos los del presunto acosador. Incluirá entregar al acusado una carta inicial que afirme una violación de esta política y cometer un acoso seguido de una solicitud detallada por escrito en una forma apropiada que incluirá: (a) Los hechos; (b) Los argumentos legales; (c) Las Reglas Aplicables; (d) La Fuente de la jurisdicción del Comité Disciplinario; (e) Las reglas y términos presuntamente violados de esta política; (f) Las oraciones de reparación, incluida cualquier solicitud de medidas provisionales; y (g) Los detalles completos de contacto del Comité Disciplinario.
- c) **Sea objetivo e imparcial.** La persona que realiza la investigación no debe estar involucrada en el incidente y no debe estar bajo el control directo del presunto acosador.
- d) **Mantener confidencialidad.** La información sobre el incidente o la queja, incluida la información sobre las personas involucradas, no debe divulgarse a menos que la divulgación sea necesaria para proteger a los miembros y / o el personal de ITF o sea necesaria para investigar el incidente o la queja, tomar medidas correctivas y / o se requiera de otro modo por ley.
- e) **Sea minucioso.** Deben realizarse esfuerzos razonables para entrevistar a la persona que presuntamente fue acosada y a los testigos, según corresponda a las circunstancias, y garantizar que se respete el derecho a ser escuchado del presunto acosador. Además, se recopilan y revisan todos los documentos pertinentes del denunciante, el presunto acosador y los testigos.

4.3. Resolviendo / Decidiendo

- a) La política de ITF sobre el acoso está destinada a ser preventiva y correctiva en lugar de punitiva, y esto debe reflejarse en los resultados de las quejas fundamentadas, que deben incluir la consideración de las acciones a tomar para prevenir o remediar el problema.
- b) Con base en los hallazgos de la investigación, se tomará una decisión sobre si efectivamente ocurrió un acto de acoso y si el presunto acto de acoso constituye una violación de la presente política. Si fue violada, se tomarán medidas para abordar las violaciones y evitar que ocurran en el futuro.
- c) Los miembros individuales y el personal de ITF que sean condenados por violar esta política pueden estar sujetos a las siguientes sanciones y / o medidas disciplinarias:
 - I. Amonestación (verbal o escrita);
 - II. Suspensión de actividad dentro de ITF por un período de tiempo;
 - III. Suspensión de la membresía de ITF por un período de tiempo;
 - IV. Terminación permanente de la actividad dentro de ITF;
 - V. Expulsión de ITF;
 - VI. Cualquier otra sanción o medida aconsejable.

- d) Las sanciones o medidas disciplinarias pueden ser "sanciones suspendidas (sucesiones)".
Una sanción de suspensión de más de cinco años o una sanción de expulsión puede incluir (a la sola discreción del Comité Disciplinario) la posibilidad de que la persona condenada solicite el Perdón. Sin embargo, dicha solicitud de indulto se permitirá y se tramitará solo después de la expiración de un período de tiempo, y solo si dicho período de tiempo está designado en la decisión. La decisión sobre la concesión del indulto quedará a la entera discreción del presidente de ITF y podrá ser concedida única y exclusivamente por el presidente de ITF.
- e) Al determinar las sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, se tendrá en cuenta lo siguiente: la naturaleza de la violación, su gravedad, el nivel de daño causado a la persona o grupo que fue acosado y si la persona ha violado esta política anteriormente.
- f) Cuando se encuentre una violación de esta política, también se tomarán todas las medidas razonables para corregir cualquier efecto dañino resultante del incidente (s) en la persona acosada, y evitar que vuelvan a ocurrir.
- g) Puede haber casos en los que exista evidencia objetiva que demuestre que la denuncia se presentó maliciosamente, con la intención deliberada de dañar o inducir a error. Solo cuando la evidencia de malicia al presentar una denuncia sea convincente e innegable, se deberían aplicar medidas disciplinarias de cualquier tipo a los denunciantes. Sin embargo, en tales casos, se informará a los denunciantes por escrito que estarán sujetos a un procedimiento disciplinario por presentar una denuncia, de manera maliciosa y con la intención deliberada de dañar o engañar, y cualquier decisión en tal caso se tomará únicamente siguiendo un debido proceso. otorgando y respetando el derecho a ser oído de los denunciantes imputados.
- h) Una decisión del Comité Disciplinario que contenga una sanción que no incluya una expulsión o una suspensión de 12 meses o más será final y vinculante y no estará sujeta a apelación.
- i) Una decisión del Comité Disciplinario que contenga una sanción de expulsión o una suspensión de más de 12 meses estará sujeta al derecho de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (CAS).⁵, y la apelación se tratará de acuerdo con el Código de Arbitraje Deportivo del Tribunal de Arbitraje Deportivo. Las apelaciones serán conducidas por un Árbitro Único. El idioma del arbitraje será el inglés. La ley aplicable será el reglamento de ITF aplicable (incluida esta política que se considerará en aras de la apelación como parte inherente del reglamento de ITF) y, bajo el principio de subsidiariedad, cuando no haya respuesta en el reglamento de ITF para una cuestión específica necesaria y esencial para la decisión, la ley aplicable será la ley aplicable del país en el que ITF esté domiciliada o de acuerdo con las reglas de una ley nacional que el Árbitro considere apropiado aplicar. En este último caso, el Árbitro deberá motivar su decisión.

4.4. Comunicado

- a) El destinatario de la queja tiene que reconocer al demandante que recibió la queja y notificar al presunto acosador sobre la queja, indicando que la queja será investigada de acuerdo con la política.

⁵ Para obtener información sobre CAS y el Código de arbitraje relacionado con el deporte, visite <https://www.tas-cas.org/>.

- b) El denunciante y el (los) demandado (s) deben ser informados por escrito de los resultados de la investigación y, en particular, si se determinó que se ha violado la política y si se han tomado medidas o se tomarán como resultado.
- c) Desde el momento en que se recibe una queja por escrito y se determina que está en orden, sería razonable completar la investigación y enviar un informe por escrito al demandante y al (los) demandado (s) dentro de los 60 días o menos, a menos que existan razones de peso por las que una se necesita un período de tiempo (por ejemplo, hay varios testigos, un testigo clave o el demandado no está disponible debido a una enfermedad).

4.5. Mantenimiento de registros

- a) Los registros de todas las quejas o incidentes de acoso se mantendrán en la Sede (oficina) de ITF o, según la situación, en la Sede del miembro organizativo de ITF durante al menos cinco años a partir de la conclusión de la investigación. Para proteger la confidencialidad de estos registros, deben estar sellados y el acceso a ellos debe estar restringido al presidente y al secretario general de ITF o, según la situación, al miembro de la organización de ITF. Al final de este período, a menos que se repita, el expediente será destruido.
- b) Los registros deben incluir: una copia de la queja o detalles sobre el incidente; un registro de la investigación que incluya notas; copia de declaraciones de testigos, si se toman; una copia del informe de investigación, si lo hubiera; copia de los resultados de la investigación que le fueron entregados al trabajador que denunció el acoso laboral y al presunto acosador; y una copia de cualquier acción correctiva tomada para abordar la queja o incidente de acoso en el lugar de trabajo.
- c) Los documentos asociados con una queja de acoso, incidente y / o investigación deben mantenerse confidenciales a menos que la ley exija su divulgación.

5. Comité Disciplinario

- a) El Comité Disciplinario tendrá la autoridad para revisar, investigar y adjudicar denuncias de acoso y hacer recomendaciones a la Junta Directiva sobre las medidas y / o sanciones que se tomarán en los casos en que los resultados de la investigación revelen que la presente política ha sido aplicada. violado. Las decisiones sobre sanciones disciplinarias serán prerrogativas la Junta Directiva de ITF.
- b) El Comité Disciplinario que tiene la autoridad para revisar las quejas de acoso deberá informar los resultados de sus investigaciones y comunicar sus decisiones y recomendaciones (si las hubiera) a la Junta Directiva a través del presidente del Comité.
- c) Todos los nombramientos relacionados con el Comité Disciplinario, según se define en la presente política, serán realizados por la Junta Directiva de ITF; en el caso de los miembros organizativos de ITF, todos los nombramientos serán realizados por la junta local.
- d) El presidente y los miembros del Comité Disciplinario con el mandato de revisar las quejas de acoso serán personas que tengan el conocimiento y la experiencia relevantes, o la capacitación relevante, para servir en el Comité Disciplinario.

6. Aprobación y control de versiones

Esta política fue aprobada por la Junta Directiva de ITF el 2 de mayo de 2021.

Fecha	Descripción	Versión
02/05/2021	Política de acoso	1
15/4/2024	Política de Acoso de Adultos	2

ANEXO A

¿Qué criterios deben cumplirse para establecer si hubo acoso?

El acoso es grave. Para fundamentar las alegaciones de acoso, se debe demostrar a satisfacción del Comité Disciplinario que, de acuerdo con el balance de probabilidad:

- a) El encuestado mostró una conducta **inapropiada y ofensiva**, incluidos actos, comentarios o exhibiciones objetables, o actos de intimidación o amenazas, o actos, comentarios o exhibiciones en relación con la política de ITF sobre acoso.
- b) El comportamiento fue **dirigido** al denunciante o a otra persona y fue presenciado por el denunciante;
- c) La persona presuntamente acosada fue **ofendida o lastimada**, incluyendo el sentimiento de ser degradado, menospreciado, personalmente humillado o avergonzado, intimidado o amenazado A menos que esta política disponga lo contrario o en los casos en que existan relaciones de autoridad o los actos estén dirigidos a menores;
- d) El encuestado **sabía o debería haber sabido razonablemente** que tal comportamiento causaría ofensa o daño; y
- e) Hubo una **serie de incidentes o un incidente** grave que tuvo un impacto grave en el individuo.

Para realizar una determinación de acoso, **cada** uno de los elementos anteriores debe estar presente. Si ni siquiera uno de estos elementos puede probarse, es probable que no se detecte acoso.

ANEXO B

Ejemplos de lo que puede o no constituir acoso

Tenga en cuenta que esta presentación de ejemplos no pretende ser exhaustiva ni completa. Se podrían proporcionar otros ejemplos de acoso para ayudar a discriminar entre comportamientos que pueden constituir acoso y comportamientos que pueden no serlo.

Tenga en cuenta también que cada caso es único y debe examinarse en su propio contexto y de acuerdo con las circunstancias circundantes en su conjunto.

Ejemplos de lo que generalmente constituye acoso

1. Comentarios serios o repetidos, groseros, degradantes u ofensivos, como burlas relacionadas con las características físicas o la apariencia de una persona, humillaciones o insultos.
2. Mostrar carteles o imágenes sexistas, racistas u otras imágenes ofensivas.
3. Enviar correos electrónicos o mensajes de texto sexistas, racistas u otros ofensivos.
4. Señalar repetidamente a una persona asignándole trabajos degradantes y menospreciadores que no forman parte de sus deberes habituales.
5. Amenazas, intimidación o represalias contra una persona que ha expresado preocupaciones sobre comportamientos ilegales o no éticos percibidos.
6. Invitaciones sociales no deseadas, con connotaciones sexuales o coqueteo, con un colega o un subordinado (por ejemplo, asistente, rango inferior).
7. Insinuaciones sexuales no deseadas o no deseadas que pueden ir acompañadas o no de amenazas explícitas o implícitas o promesas de recompensas a cambio de favores sexuales.
8. Comentar la apariencia física de alguien (por ejemplo, apariencia, vestimenta) de una manera que los objetiva o los incomoda.
9. El comportamiento condescendiente, paternalista o condescendiente que socava la autoestima disminuye el rendimiento o afecta negativamente el entorno laboral o de formación.
10. Intimidación, amenazas, abuso verbal, chantaje, gritos o gritos.
11. Acariciar, besar o acariciar a alguien en contra de su voluntad (podría considerarse agresión si el acoso que experimenta alguien es particularmente agresivo).
12. Comentarios que destruyen la reputación de una persona, insinuaciones reiteradas o acusaciones infundadas.
13. Insultos o humillaciones, intentos repetidos de excluir o aislar a una persona.
14. Invasión del espacio personal (acercarse demasiado sin motivo, rozar o acorralar a alguien).
15. Invitar a salir a alguien persistentemente, a pesar de haber sido rechazado.
16. Seguir o esperar constantemente a alguien, observar las idas y venidas de esa persona.
17. Comentarios racistas y discriminatorios o bromas ofensivas.
18. Preguntas, sugerencias o comentarios inapropiados sobre la vida sexual de una persona.
19. Interferir sistemáticamente las condiciones normales de trabajo o formación, sabotear lugares o instrumentos de trabajo o formación.
20. Abuso de una situación de autoridad o poder formal o informal para amenazar el trabajo de una persona o socavar su desempeño.
21. Herir, asustar, intimidar o humillar intencional y repetidamente a alguien más pequeño, menos poderoso o más vulnerable en público para dominar a la persona o forzarla a hacer lo que uno quiere.

22. Acusar falsamente y socavar a una persona a puerta cerrada, controlar la reputación de una persona difundiendo rumores que controlan a la persona reteniendo los recursos (tiempo, presupuesto, autonomía, capacitación, promoción) necesarios para tener éxito.
23. Humillar a una persona frente a sus colegas, campañas de desprestigio.
24. Tomar medidas disciplinarias arbitrariamente contra una persona o un grupo.
25. Impedir que una persona se exprese: gritar o gritarle a la persona; amenazante; interrumpir constantemente a esa persona; prohibir que la persona hable con otros.
26. Hacer comentarios groseros, degradantes u ofensivos.
27. Realización de gestos que busquen intimidar.
28. Participar en represalias / represalias por haber presentado una queja bajo esta política.
29. Desacreditar a una persona difundiendo chismes o rumores maliciosos.
30. Ridiculizar o humillar a una persona o grupo debido a su género, orientación sexual, raza / etnia, nacionalidad, cultura, religión, edad, condición / discapacidad física o mental, rango / grado / grado, función, estado y cualquier otro individuo o características del grupo.
31. Obligar a una persona a realizar tareas que son inferiores a sus competencias y que las degradan o menosprecian.
32. Preparar a una persona para el fracaso.
33. Insultos en privado o frente a otros.
34. Aislar a una persona al dejar de hablar con ella, negar o ignorar su presencia, alejarla de los demás.
35. Burlarse / burlarse de las creencias, valores, religión o discapacidad de una persona.
36. Discriminar a una persona o grupo debido a su género, orientación sexual, raza / etnia, nacionalidad, cultura, religión, edad, condición / discapacidad física o mental, rango / grado / grado, función, estado y cualquier otro individuo o características del grupo.
37. Mostrar o distribuir imágenes, fotografías, caricaturas, dibujos, símbolos y otros materiales ofensivos, despectivos o sexualmente explícitos.
38. Toques, palmaditas, caricias u otro contacto físico no deseado e innecesario.
39. Comentarios ofensivos sobre la orientación sexual.
40. Lenguaje racista, calumnias, comentarios despectivos y estereotipos.
41. Contar chistes racistas o étnicos que son por naturaleza vergonzosos u ofensivos.
42. La exhibición o distribución de caricaturas, carteles, grafitis, libros o folletos racistas.
43. Hacer comentarios o bromas no deseados sobre la raza, religión, sexo, edad o discapacidad de alguien.
44. Hacer regularmente comentarios inapropiados a alguien sobre su apariencia física.
45. Exigir que una persona se identifique como hombre o mujer (este puede ser un caso de discriminación por identidad o expresión de género).

Ejemplos de lo que puede constituir acoso

1. Criticar, insultar, culpar, reprender o condenar en público a una persona o grupo.
2. Exclusión de actividades grupales o asignaciones sin motivo válido.
3. Declaraciones que dañan la reputación de una persona.
4. Hacer comentarios sexualmente sugerentes.
5. Eliminar áreas de responsabilidad sin una razón real.
6. Dar de forma inapropiada muy poco o demasiado trabajo, responsabilidad o visibilidad.
7. Monitorear injustificadamente todo lo que se hace.
8. Culpar cuando las cosas salen mal sin una causa justa.

Ejemplos de lo que generalmente no constituye acoso

1. Gestión del día a día, como la asignación de trabajo o la asignación de tareas, el establecimiento y la exigencia de estándares de desempeño, el seguimiento de las ausencias, la verificación de referencias, la adopción de medidas correctivas o disciplinarias cuando esté justificado (hasta e incluido el despido). hostigamiento, la

forma en que se ejercen dichas funciones puede dar lugar a un potencial de hostigamiento o percepciones de acoso.

2. Un incidente único o aislado, como un comentario inapropiado o un comportamiento brusco.
3. Exclusión de personas para un trabajo en particular basado en requisitos ocupacionales específicos necesarios para lograr el desempeño seguro y eficiente del trabajo.
4. Una relación social bienvenida por ambos individuos.
5. Gestos amistosos entre compañeros o amigos como una palmada en la espalda.
6. Pasado en falso o error involuntario.
7. Condiciones difíciles inherentes al trabajo o la formación.
8. Restricciones profesionales difíciles, como un ejercicio de reducción de presupuesto.
9. Cambios organizativos u operativos.
10. Conflictos: los conflictos en sí mismos no constituyen acoso, pero podrían convertirse en acoso si no se toman medidas para resolver el conflicto.
11. Estrés o carga sobre el bienestar emocional o mental de uno creado por demandas relacionadas con el trabajo o la formación: el estrés relacionado con el trabajo y la formación en sí mismo no constituye acoso, pero la acumulación de factores de estrés puede aumentar el riesgo de acoso.
12. Críticas: la crítica en sí misma no constituye acoso si es una crítica constructiva, pero podría convertirse en acoso si se dirige a la persona en lugar de a su desempeño o si se centra únicamente en los aspectos negativos.
13. Proporcionar comentarios o dar consejos a alguien sobre su evaluación de desempeño cuando se hace de una manera respetuosa y no discriminatoria.

ANEXO C

Formulario para denunciar un incidente de acoso

Nombre del denunciante:.....

Información de contacto del denunciante:

Nombre:.....

Título (si aplica):

Organización / asociación:

Habla a:.....

Dirección de correo electrónico:.....

Número de teléfono / móvil:

En caso de que el informe haya sido presentado por un tercero:

Nombre:

Título (si aplica):

Organización / asociación:

Habla a:

Dirección de correo electrónico:.....

Número de teléfono / móvil:

El presunto acosador (s):

Nombre (s):

La licenciatura:

Posición (si la hay):

Información de contacto (si se conoce):

Testigo (s) (si hay alguno):.....

Nombre (s):

Información de contacto (si se conoce):

Si tiene algún documento en su poder que pueda ser relevante para la queja, adjúntelo a este informe.

Enumere cualquier documento que un testigo, otra persona o el presunto acosador (s) pueda tener en su poder que pueda ser relevante para la denuncia:

.....
.....
.....
.....

Nota: Todas las quejas de acoso deben enviarse a la autoridad correspondiente como se describe en la Sección 4.1.5 de esta política.

Este informe se envió a:

Nombre:
Título:
Organización / asociación:
Habla a:
Dirección de correo electrónico:
Número de teléfono / móvil:

Fecha: **Firma:**