

## Procedimiento de resolución de denuncias

---

**Objetivo:** Proporcionar orientación sobre cómo presentar y resolver de inmediato denuncias de discriminación, acoso sexual u otro tipo de acoso, o represalias que infrinjan las políticas de Comportamiento en el Lugar de Trabajo o de Reclutamiento y Contratación de HHMI. Este procedimiento también puede utilizarse a criterio de HHMI para resolver otras inquietudes graves relacionadas con asuntos de personal y otras conductas indebidas graves que ocurran en los lugares de trabajo y eventos de HHMI.

### Cómo presentar una denuncia ante la dirección

Paso 1: Analice el problema con uno de los siguientes:

- Su supervisor inmediato
- El Organizador del Evento o la persona designada por este (para los asistentes a eventos de HHMI con Organizadores de Eventos designados)
- El Socio comercial de Recursos Humanos (R.H.) u otro representante de Personal y Cultura

O comuníquese con la línea directa externa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de HHMI al 1 888-829-8316 o <https://hhmi.speakfullynow.com>. Puede hacerlo de manera anónima si lo desea.

Si el problema no se resuelve después de analizar el asunto o presentar la denuncia como se indica en el paso 1, o si no está satisfecho con el resultado del análisis, o si por algún motivo no desea analizar el asunto con su supervisor, Socio Comercial de R.H. o con otro representante de Personal y Cultura, o con el Organizador del Evento o la persona designada por este (es decir, si él o ella es parte de su inquietud), continúe con el paso 2.

Paso 2: Si el asunto no se resuelve en el Paso 1, puede plantear el asunto al:

- Director de Personal y Cultura o a la persona designada por este

O comuníquese con la línea directa externa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de HHMI al 1 888-829-8316 o <https://hhmi.speakfullynow.com>. Una vez más, puede hacerlo de manera anónima si lo desea.

### Procedimiento del Supervisor/Organizador del Evento de HHMI — Informar al departamento de Personal y Cultura

Cualquier supervisor de HHMI, representante de Personal y Cultura u Organizador del Evento o la persona designada por este (en eventos de HHMI con Organizadores de Eventos designados) que:

- Reciba una denuncia de conducta indebida, lo que incluye una denuncia de discriminación, acoso sexual u otro tipo de acoso, o represalias que infrinjan las políticas de HHMI, o cualquier otra conducta indebida grave en los lugares de trabajo o eventos de HHMI, o inquietudes graves relacionadas con asuntos de personal, o que
- Observe o tenga conocimiento de otro modo de una denuncia o posible infracción de las políticas de HHMI contra la discriminación, el acoso o las represalias,

debe informar (1) al Socio Comercial de R.H. correspondiente, o (2) al Director de Personal y Cultura o a la persona designada por este.

Como supervisor de HHMI, Organizador de Eventos designado (o la persona designada por este) o representante de Personal y Cultura, debe plantear el problema como se indica en esta sección, incluso si la denuncia parece haberse resuelto mediante una conversación informal con las personas involucradas. El hecho de no presentar denuncias de infracciones de las políticas de HHMI contra la discriminación, el acoso o las represalias puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. (En cada caso, los Organizadores de Eventos designados y las personas designadas por estos también son empleados de nivel de supervisión de HHMI).

## Procedimiento de Personal y Cultura

Un representante de HHMI calificado y asignado como se describe a continuación revisará la información disponible y relevante, y realizará y documentará una investigación oportuna. El procedimiento habitual de HHMI es el siguiente:

El Director de Personal y Cultura seleccionará a un Socio Comercial de R.H. o a otro representante de HHMI interno o externo calificado para investigar la denuncia, en consulta con la Oficina del Asesor Jurídico. Si HHMI determina que el Director de Personal y Cultura se encuentra en una situación de conflicto a la hora de conducir la investigación, el Vicepresidente y el Asesor Jurídico seleccionarán en su lugar a un representante calificado interno o externo de HHMI para investigar la denuncia.

El Socio Comercial de R.H., u otro representante calificado de HHMI seleccionado para investigar la denuncia, revisará la información disponible y relevante, y realizará y documentará una investigación oportuna, en consulta con la Oficina del Asesor Jurídico, según sea necesario.

Las denuncias de discriminación, acoso sexual u otro tipo de acoso y/o represalias serán objeto de una investigación justa, oportuna y exhaustiva, que está diseñada para obtener el conocimiento más completo de los hechos y la información disponible.

HHMI brindará a todas las partes apropiadas la oportunidad de proporcionar información relevante para la investigación e intentará llegar a una conclusión razonable basada en la información recopilada.

Por lo general, el investigador proporcionará un informe resumido de la investigación al Director de Personal y Cultura (o al Vicepresidente y al Asesor Jurídico, en caso de conflicto).

Al finalizar la investigación, HHMI tomará las medidas apropiadas adicionales, si fuera necesario, para resolver la denuncia y cualquier inquietud relacionada con el lugar de trabajo. Si HHMI determina que se ha infringido una política o si se detecta conducta indebida, tomaremos las medidas correctivas y de reparación apropiadas de manera oportuna, que pueden llegar a incluir el despido de los empleados. Las medidas correctivas y de reparación para quienes no son empleados pueden incluir, por ejemplo, la expulsión de las instalaciones de HHMI o la prohibición de recibir contratos de HHMI u otras subvenciones o concesiones.

## **Confidencialidad**

HHMI mantendrá la confidencialidad de las denuncias por presunto acoso, discriminación, represalias o de otras infracciones de la política de HHMI en la medida de lo posible. Sin embargo, no se garantiza la confidencialidad total.

HHMI actuará de acuerdo con la necesidad de recopilar datos, realizará una investigación eficaz y tomará medidas correctivas según sea necesario. Además, en algunos casos, la dirección de HHMI deberá informar del asunto a los representantes de las instituciones anfitrionas o a otras personas.

## **No represalias**

HHMI prohíbe estrictamente y no tolera ninguna forma de venganza o represalia por denunciar de buena fe incidentes considerados como discriminación, acoso o represalias que infrinjan las políticas de HHMI, por presentar denuncias de este tipo, participar en la investigación o resolución de dichas denuncias (por ejemplo, testigos u observadores) o testificar o asistir en cualquier procedimiento relacionado con dichas denuncias.

Se prohíben las represalias contra personas que denuncien discriminación, acoso (incluido, entre otros, el acoso sexual), represalias que infringen las políticas de HHMI o represalias contra personas que participen en la investigación o resolución de dichas denuncias, o que testifiquen o asistan en cualquier procedimiento en virtud de la ley. Esta política de no represalias se aplica con independencia de que una denuncia de buena fe por discriminación, acoso o represalias esté bien fundamentada o se determine en última instancia que carece de fundamento.

Ningún gerente, supervisor u otro empleado de HHMI cuenta con la autorización o el permiso para tomar represalias o adoptar medidas laborales adversas de ningún tipo contra persona alguna por denunciar incidentes considerados como discriminación, acoso o represalias que infringen las políticas de HHMI, o por oponerse a prácticas discriminatorias, de acoso o represalias en el lugar de trabajo.

Cualquier persona que sienta que ha sido objeto de represalias que infringen esta política de no represalias es responsable de denunciar las represalias a la dirección de HHMI, de la misma manera que debe presentarse cualquier otra denuncia de acoso o discriminación.

Este procedimiento no impedirá, limitará, ni demorará que HHMI tome medidas disciplinarias u otras medidas laborales contra cualquier persona, incluido el despido, u otras medidas correctivas, cuando HHMI concluya que las medidas disciplinarias u otras medidas laborales o correctivas son apropiadas.

## Procedimientos, formularios y políticas relacionados

Procedimiento de Resolución de Denuncias ([en inglés](#))

Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo ([en inglés](#) / [en español](#))

Política de Reclutamiento y Contratación ([en inglés](#))

Emitido por: Personal y Cultura  
Fecha de emisión: 10/10/2017  
Última Revisión: 01/28/2026  
Última actualización: 01/28/2026

**LANGUAGE:** This procedure is issued in English and Spanish languages, on the understanding that in case of controversy, the English language will prevail.

**IDIOMA:** Este procedimiento se celebra en idiomas inglés y español, en el entendido de que, en caso de controversia, la versión en idioma inglés prevalecerá