
Política contra el Acoso Sexual

Fecha de entrada en vigor: 01/01/2013

Fecha de revisión:

FINCA se compromete a otorgar un ambiente de trabajo que sea libre de todas las formas de discriminación y conductas que puedan ser consideradas acoso, coercitivas, o disruptivas, incluyendo el acoso sexual. Acciones, palabras, bromas o comentarios basados en el sexo, raza, color, origen nacional, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra característica legalmente protegida no será tolerada.

El acoso sexual es definido como insinuaciones sexuales no deseadas, o visuales, verbales, o conducta física de naturaleza sexual. Esta definición incluye muchas formas de conducta ofensiva e incluye acoso basado en el género de la persona del mismo sexo que el acosador. La siguiente es una lista parcial de ejemplos de acoso sexual:

- * Insinuaciones sexuales no deseadas.
- * Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- * Conducta visual que incluya miradas lascivas, hacer gestos sexuales, o mostrar objetos sexualmente sugestivos o imágenes, caricaturas o carteles.
- * Conducta verbal que incluya hacer o usar comentarios despectivos, epítetos, calumnias, o bromas.
- * Insinuaciones sexuales verbales o proposiciones.
- * Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de un individuo, palabras sexualmente degradantes usadas para describir un individuo, o cartas sugestivas u obscenas, notas, o invitaciones.
- * Conducta física que incluya, tocar, agredir, o impedir u bloquear movimientos.

Proposiciones sexuales indeseadas (verbal o sexual), solicitar favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando: (1) el sometimiento a esa conducta es hecha explícitamente o implícitamente un término o condición del empleo; (2) el sometimiento o rechazo de la conducta es usado como base para tomar decisiones del empleo; o, (3) la conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral o crear un ambiente laboral intimidante, hostil, u ofensivo.

Si usted experimenta o atestigua acoso sexual u otro acoso ilegal en el lugar de trabajo; repórtelo inmediatamente con su supervisor. Si el supervisor no está disponible o usted

cree que sería inapropiado contactar a esa persona, deberá contactar inmediatamente el Departamento de Recursos Humanos o cualquier otro miembro de la administración. Usted podrá plantear problemas y hacer reportes sin temor a represalias o venganzas.

Toda alegación de acoso sexual deberá ser rápida y discretamente investigada. A la medida posible, su confidencialidad y la de cualquier testigo y el presunto acosador será protegida contra la divulgación innecesaria. Cuando la investigación sea completada, las partes afectadas serán informadas del resultado de la investigación.

Cualquier supervisor o gerente que se dé cuenta de un posible acoso sexual u otro acoso ilegal deberá informar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos u otro miembro de la administración para que pueda ser investigado de manera oportuna y confidencial. Cualquier persona que ejerza acoso sexual u otro acoso ilegal será sujeto a acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación del empleo.