

EL ACOSO SEXUAL Orientación

1. **Conducta personal.** Los empleados en organizaciones denominacionales han de ejemplificar una vida semejante a la de Cristo, y deberían evitar toda apariencia de mal. No deberían ceder ni por un momento en una conducta sexual que sea dañina para sí mismos o para los demás, y que arroje una sombra sobre su consagración a un estilo de vida cristiano.
2. **Respeto mutuo.** Los empleados deben respetarse y ayudarse unos a otros. Nunca deben poner a otro empleado en una situación embarazosa o de falta de respeto debido a insinuaciones sexuales. Hacerlo sería violar la ley de Dios y las leyes del país que protegen los derechos humanos en su lugar de trabajo.
3. **Definición.** Acoso sexual incluye, aunque no se limita a, lo siguiente:
 - a) Insinuaciones sexuales inoportunas, solicitud de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que afectan la situación de empleo de una persona. Tales insinuaciones constituyen acosos sexuales cuando:
 - ✓ El sometimiento a tal conducta se ponga explícita o implícitamente como condición para el empleo de una persona.
 - ✓ El sometimiento o el rechazo de tal conducta sea usado como una base que afectara la decisión de emplear a tal persona.
 - ✓ Tal conducta tenga el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable con la realización del trabajo de una persona, o crear un ambiente que produzca intimidación, hostilidad o que sea ofensivo.
 - ✓ Se hagan amenazas o sugerencias de que el trabajo futuro, promociones, salarios, etc. de una persona dependan de si se somete a las demandas sexuales o tolere el acoso.

- b) Comentarios inoportunos orientados hacia el sexo (fastidiar, bromear, decir chistes subidos de tono, etc.);
 - c) Presiones sutiles o pedidos de actividad sexual;
 - d) Tocar innecesariamente a la persona (pellizcar, dar palmaditas, abrazar, rozar repetidamente el cuerpo de otra persona, etc.); y
 - e) Pedido de favores sexuales.
4. **El ambiente de trabajo.** Las organizaciones denominacionales informaran a sus empleados de que el acoso sexual en el lugar de trabajo no será tolerado. Se espera que todos los empleados eviten conductas o comportamientos inoportunos que pudieran ser interpretados como acoso sexual. Cada organización designara a un hombre y a una mujer a quienes se les podrían presentar las quejas que hubiere.
5. **Información de incidentes.** Si un empleado recibe acoso sexual de supervisores, colegas empleados, clientes o personas no empleadas, se seguirán de inmediato los siguientes pasos:
- a) Se indican claramente que esa conducta es agravante.
 - b) Se informará del incidente a la persona apropiada. Si es posible, presentando la queja por escrito.
 - c) Se analizará la situación en forma objetiva y completa, y se advertirá a la persona que planteó la queja de que no debe hablar del tema con ninguna otra persona por causa de lo delicado de la situación. La persona que recibe la queja debe conservar la información en estricta confidencia, excepto lo que sea necesario para investigar o rectificar el problema.
6. **Informes de terceras personas.** Todos los empleados que sepan de incidentes de aparente acoso sexual en el lugar de trabajo son responsables de informar estos incidentes a la persona apropiada para que se investigue.
7. **Investigación.** Las quejas de acoso sexual deben investigarse con prontitud. La determinación de si cierto acto específico constituye acoso sexual o no, se hará en base a los

hechos, caso por caso. Al determinar si cierta conducta mencionada constituye acoso sexual, el supervisor o la persona apropiada considerará el registro como un todo y la totalidad de las circunstancias, tales como la naturaleza de las insinuaciones sexuales y el contexto en que ocurrió el incidente.

8. **Acción.** Si realmente existió acoso sexual, los dirigentes apropiados tomarán una medida correctiva expedita. La disciplina puede variar desde una advertencia escrita, de la cual una copia se guarda en el currículum de la persona que ofendió a la otra, hasta el despido inmediato, dependiendo de la gravedad del acto.

