

EL ACOSO Orientación

- 1. Ambiente de trabajo.** La Asociación General reconoce su responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo libre de acosos para todos los empleados. Procura alcanzar este ambiente mediante la educación de sus empleados mostrando que el acoso viola la ley y no será tolerado en la Asociación General. Esta también procura prevenir el acoso mediante la publicación de este reglamento, el desarrollo de las sanciones apropiadas por la mala conducta, y la información a todos los empleados de que tienen el derecho a quejarse por el acoso.

Para mantener un ambiente de trabajo libre de acoso y ayudar a prevenir una conducta inapropiada en el lugar de trabajo, la Asociación General procura seguir las siguientes acciones:

- a) Cada empleado recibirá una copia de este reglamento sobre el acoso y procedimiento para las quejas;
- b) Cada empleado informará del recibo de este reglamento y procedimiento de quejas, que será mantenido en el currículum personal del empleado;
- c) La Asociación General ha designado al director del servicio de Recursos Humanos y a los directores asociados como las personas a quienes pueden presentarse las quejas de acoso, además del director del departamento del empleado.

- 2. Conducta personal.** Los empleados de la Asociación General han de ejemplificar una vida semejante a la de Cristo, y deben evitar toda apariencia de mal. No deben ocuparse en conductas que sean perjudiciales para ellos mismos o para otros, o que arrojen una sombra sobre su dedicación al estilo de vida cristiano. Los empleados deben respetarse y ayudarse mutuamente. Los empleados nunca deberían ser puestos en situaciones embarazosas, de falta de respeto o de acoso por causa de su género, raza, color, origen, nacionalidad, edad o incapacidad. Hacerlo es una violación de la ley de Dios y de las leyes civiles que protegen los derechos humanos y que gobiernan la conducta en el lugar de trabajo.

- 3. Acoso sexual.** El acoso sexual es una forma de acoso, e involucra insinuaciones sexuales inoportunas, pedidos de favores sexuales u otros comportamientos verbales, escritos o físicos de naturaleza sexual cuando:
- a) Someterse a tal conducta se señala, explícita o implícitamente, como una condición o requisito para el empleo de la persona;
 - b) Someterse o rechazar esa conducta se usa como base para las decisiones de empleo que afectan a la persona;
 - c) Tal conducta tiene el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable con la realización de las tareas de una persona, o crea un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.
- 4. Conducta inapropiada.** La conducta inapropiada del empleador, compañeros de trabajo o, en algunos casos, de no empleados, incluye pero no se limita a:
- a) Cualquier presión sutil u otra, o pedido de favores o actividades sexuales, incluyendo cualquier sugerencia de que el solicitante o el empleado que acepta o que rechaza los requerimientos sexuales tendrá efectos en el empleo de esa persona o en las condiciones de empleo;
 - c) Flirteos sexuales o propuestas molestas;
 - d) El toque innecesario o inapropiado de naturaleza sexual o abusiva (por ejemplo, dar palmadas, pellizcar, abrazar, roces repetidos contra el cuerpo de otra persona, etc.);
 - d) La exhibición de figuras, dibujos, caricaturas u objetos sexualmente sugerentes;
 - e) Amenazas o demandas de favores sexuales;
 - j) Declaraciones inoportunas o derogatorias con respecto al género, la raza, el color, el origen nacional, la edad o la incapacidad (por ejemplo, bromear, molestar, chistes degradantes o comentarios ofensivos o travesuras);
 - g) Comentarios degradantes o que menosprecian la apariencia personal de una persona;
 - h) Negar a un empleado la oportunidad de participar en un entrenamiento o curso por causa del género, la raza, el color, el origen nacional, la edad o la incapacidad;



- i) Limitar las oportunidades para la promoción, el traslado o el ascenso por causa de género, raza, color, nacionalidad, edad o discapacidad;
 - j) Requerir a un empleado que realice tareas más difíciles, o asignarle trabajos menos deseables, con el fin de forzarlo a retirarse del empleo o renunciar a él.
5. **Informes de incidentes.** Los empleados que creen que han sido acosados deberían dar inmediatamente los siguientes pasos:
- a) Aclarar que tal conducta es ofensiva y que debería ser detenida inmediatamente.
 - b) Informar del incidente al director de su departamento o al director o directores asociados de Recursos Humanos. Al informe inicial debe seguir una declaración escrita describiendo el incidente e identificando a testigos potenciales.
6. **Informes respecto de terceros.** Los empleados que sepan de incidentes potenciales de acoso en el lugar de trabajo hacia otras personas deben informar de los incidentes al director de su departamento, o al director o directores asociados del servicio de Recursos Humanos para que se investigue.
7. **Investigación.** Las quejas por acoso deben ser atendidas inmediatamente y mantenidas en reserva hasta donde sea posible.
8. **Disciplina.** Una violación de este reglamento puede resultar en una medida disciplinaria, suspensión y hasta el despido del empleado.
9. **Prohibición de represalias.** La Asociación General prohíbe las represalias contra los empleados que presenten quejas de acoso.

