



Políticas internas

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL HOSTIGAMIENTO O EL ABUSO

Documento aprobado por la Dirección Ejecutiva, por delegación de facultades de la Asamblea de Asociados de DAR, en mayo de 2020.



DERECHO
AMBIENTE Y
RECURSOS
NATURALES

DAR TRABAJA EN LA PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL HOSTIGAMIENTO O EL ABUSO

DAR protege la dignidad e integridad de todas las personas por lo que rechaza y denuncia todo acto de acoso, hostigamiento, abuso o violencia (sexual, psicológico o laboral).

En el caso de sus trabajadores(as)

En el caso de sus trabajadores(as) DAR declara que protege la dignidad e integridad de sus trabajadores(as), brindándoles un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia sexual, por ello contamos con acciones de prevención, así como un procedimiento de acción (para el tratamiento y sanción) en casos de acoso, hostigamiento y abuso que involucre a un(a) trabajador(a) de DAR.

- DAR se encargará de implementar las acciones de prevención de casos de acoso, hostigamiento y abuso, por lo que todos sus trabajadores(as) deberán participar en capacitaciones y actividades de sensibilización para así poder reforzar las relaciones interpersonales.
- Además, DAR conducirá el procedimiento de acción (tratamiento y sanción) frente a la ocurrencia de casos de acoso, hostigamiento o abuso (sexual, psicológico o laboral) que involucre a un(una) trabajador(a) de DAR.

En el caso de sus colaboradores(as) que no son trabajadores(as)

Respecto de sus colaboradores(as) que no son trabajadores(as), DAR declara que tomará las acciones necesarias para brindar un ambiente seguro y libre de violencia sexual, y que también contamos con acciones de prevención y un procedimiento de acción (para el tratamiento y sanción) en casos de acoso, hostigamiento y abuso que involucre que involucre a un(a) colaborador(a) de DAR.

- DAR se encargará de implementar las acciones de prevención de casos de acoso, hostigamiento y abuso. Además, DAR conducirá el procedimiento de acción (tratamiento y sanción) frente a la ocurrencia de casos de acoso, hostigamiento o abuso (sexual, psicológico o laboral) que involucre a un(a) trabajador(a) de DAR.

DAR rechaza y atenderá todo incidente y denuncia que reciba

DAR no aceptará que sus colaboradores(as), sean trabajadores(as) o no, se vean involucrados en cualquier forma de violencia sexual y se compromete a atender todos los incidentes con seriedad y confidencialidad, dando prontitud a toda denuncia, así como tomar medidas preventivas, atendiendo la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En DAR tomamos todas las denuncias como no conciliables

La denuncia por hostigamiento sexual, por atentar contra la dignidad de la persona, no puede someterse a conciliación entre las partes. Es por eso que esta política impulsa a todo(a) colaborador(a) que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos por la Ley y/o por el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), a denunciarlos. Del mismo modo, se establece los criterios para que ningún colaborador(a) sea sancionado por interponer una denuncia.

- Cualquier colaborador(a) de DAR que cometa algún acto de acoso, hostigamiento o abuso de índole sexual hacia otro(a) colaborador(a) o hacia otra persona que realiza funciones vinculadas a DAR -asesores(as), consultores(as), voluntarios(as), proveedores(as) de servicios, integrantes de organizaciones asociadas, etc.-, será investigado y si es encontrado responsable será sancionado según lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y la normativa laboral o la normativa aplicable (civil, penal, etc.), según sea su condición contractual.
- Si es que el(la) afectado(a) no estuviera conforme con los resultados de la investigación y sanción, podrá reclamar su aplicación ante la Autoridad de Trabajo en caso el denunciado sea trabajador(a), al efecto podrá utilizar los mecanismos que la ley le asiste para realizar los reclamos que considere necesarios.

En DAR tomamos estas actitudes como Hostigamiento Sexual:

- Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura de empleo, de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, visibles o invisibles, de restricciones, daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo, para quien las reciba.
- Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo la atención en salud.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas o verbales, de símbolos o de imágenes que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
- Silbidos reiterados y/o piropos no aceptados por el receptor.

DERECHO, AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

POLÍTICAS INSTITUCIONALES



DERECHO
AMBIENTE Y
RECURSOS
NATURALES