

I. Justificación

Corporación Kimirina no tolerará ningún tipo de acoso en el ambiente laboral, conforme al Código de Trabajo y al Reglamento Interno.

II. Marco Conceptual

- A. Acoso sexual significa acercamientos de carácter sexual que no son bienvenidos por la otra parte; requerimiento de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:
1. La sumisión a tales conductas es implícita o constituye condición para mantener o conseguir el empleo; o
 2. La sumisión o negación de tal conducta es utilizada como base para la toma de decisiones sobre el empleo que afecten al individuo; o
 3. La conducta tiene el propósito o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño del trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.
- B. Ejemplos de conductas típicamente incómodas u ofensivas, no bienvenidas por los empleados incluyen:
1. Repetidos coqueteos o flirteos, avances o proposiciones sexuales.
 2. Repetidos abusos verbales de naturaleza sexual; comentarios gráficos o degradantes respecto de la apariencia del empleado; o continua exposición de fotos, gráficos y objetos sexualmente sugestivos.
 3. Toqueteos, incluyendo palmoteos, pellizcos o repetidos roces contra el cuerpo de otro.
- C. Acoso Sexual no significa no dar por bienvenido el desarrollo de relaciones sociales cordiales aceptables socialmente, salvo cuando un empleado expresamente ha manifestado su rechazo a tales cumplidos en contra de sus gustos, costumbres, tradiciones, creencias o religión.

III. Marco Legal

Corporación Kimirina considera el acoso sexual como un acto de mala conducta que puede generar desde la toma de medidas disciplinarias, la terminación de la relación laboral e inclusive la denuncia penal por parte de la víctima en concordancia con el Artículo 511 del Código penal.

Kimirina se ajustará a las leyes ecuatorianas vigentes.

IV. Declaración de Política

Kimirina asume un posicionamiento sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo como un comportamiento inaceptable. Kimirina no tolerará este tipo de comportamientos ni en la sede ni en las estructuras exteriores. Es para Kimirina una prioridad, el trabajar en la prevención y eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo, al tener presente que el acoso sexual puede resultar perjudicial para el bienestar físico y psicológico del individuo, minar la moral y perturbar el medio ambiente de trabajo.

Kimirina investigará con la máxima seriedad todas las quejas de acoso sexual documentadas y que, llegado el caso, se aplicarán sanciones disciplinarias y referir a los implicados a instancias conforme lo que se determine en las leyes nacionales. Cuando se demuestre la falsedad y el carácter calumnioso o vejatorio de una acusación de acoso sexual, ello se considerará una violación de las normas de conducta arriba citadas, y se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes

V. Código de Conducta

Kimirina realizara capacitaciones en prevención al acoso sexual y laboral.

En el caso de existir una posible situación de acoso sexual:

1. El empleado deberá denunciar de manera inmediata y por escrito la situación de acoso sexual con el nivel inmediato del supuesto agresor, al responsable de talento humano o cualquier otro funcionario de rango gerencial.
2. El nivel superior que recibe una queja de acoso sexual deberá notificar al responsable de talento humano, o responsable del manejo de los asuntos del personal.
3. El empleado que presente un reporte de acoso sexual o participe en una investigación de denuncia de acoso sexual estará protegido de cualquier retaliación consecuente.
4. Si luego de la investigación, la denuncia resulta positiva, el responsable de talento humano comunicará el particular a la Dirección Ejecutiva y conjuntamente, se decidirán las medidas disciplinarias a determinarse, en relación con las leyes vigentes nacionales.
5. El Reporte de Acoso Sexual se mantendrá bajo carácter de confidencial, excepto en limitadas aperturas de la información que tengan conexión directa con la investigación. En todos los casos, cualquier investigación ligada a conductas de acoso sexual se realizará de modo que se proteja la privacidad de todos los involucrados en la medida posible.

Referencia:

Código Sustantivo de Trabajo. Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador

Marco Normativo de Gobernanza Institucional. Kimirina. 2018

Organización mundial del trabajo (OIT). (s.f). El hostigamiento o acoso sexual.

Recuperado desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Histórico de revisión de la política:

Política No.	Fecha Revisión	Cambios realizados
KIMI-CDC-004	01.03.2018	Emisión