

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL Y POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO **FUNDACIÓN EDUCATIVA SAN PEDRO NOLASCO**

A. POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

Este reglamento busca enmarcar la política en contra del acoso sexual en las relaciones entre las partes relacionadas de la Fundación Educativa San Pedro Nolasco

Aplicabilidad

Aplica para directores, personal ejecutivo y todo el personal de la Fundación Educativa San Pedro Nolasco

Reglamentación

Definimos el acoso sexual como el hostigamiento con motivaciones y contenidos sexuales, desarrollado en el ámbito de la organización y/o dirección de una organización, en forma física, verbal, gestual o por escrito de un trabajador de cualquier jerarquía a otro del mismo u otro sexo que, ni expresa ni tácitamente lo haya solicitado y que afecte el ambiente laboral.

Disposiciones Generales:

- Los colaboradores de la Fundación Educativa San Pedro Nolasco, tienen derecho a trabajar en un ambiente saludable, seguro, que garantice el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como la integridad moral de cada uno.
- Ningún colaborador de cualquier jerarquía de la Fundación Educativa San Pedro Nolasco deberá amenazar ni dar a entender que la negativa de un colaborador a someterse a incitaciones o solicitudes sexuales importunas, afectarán negativamente el empleo de esa persona, la compensación, promoción, tareas asignadas, o cualquier otro término o condición del colaborador o desarrollo de la carrera.
- Están prohibidas las bromas sexuales, imágenes lascivas, objetos sexuales y cualquier conducta en que los colaboradores permitan, amparen o faciliten actos incorrectos.

- Los colaboradores que consideran que han sido acosados sexualmente deben informar de esta situación lo más pronto posible al director de la escuela o al Gerente Administrativo o a un miembro de la Junta Directiva.
- Toda queja que presente un colaborador será atendida de manera confidencial, diligente y se realizarán de manera exhaustiva todas las investigaciones necesarias conducentes a obtener los elementos necesarios para completar la investigación.
- Los informes e investigaciones sobre hechos de acoso sexual que se realicen se manejarán de manera confidencial por parte de las personas que tengan acceso a dicha información o que sean parte del hecho.
- La represalia es una grave violación de esta política y debe ser reportada inmediatamente.
- Cualquier colaborador que tome represalias en contra de otra persona por reportar una situación de acoso sexual será sujeta a las sanciones disciplinarias establecidas, las cuales pueden incluir hasta la terminación laboral.

B. POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO

Este reglamento busca enmarcar la política en contra del hostigamiento en las relaciones entre las partes relacionadas de la Fundación Educativa San Pedro Nolasco.

Aplicabilidad

Aplica para directores, personal ejecutivo y todo el personal de la Fundación Educativa San Pedro Nolasco

Reglamentación

Definimos el hostigamiento como un comportamiento ofensivo que normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar, restringir derechos, disminuir la libertad, humillar, a un colaborador, colaboradora o un tercero, y/o afectar su dignidad, de manera sistemática, continua o de reiteración eventual.

Disposiciones Generales:

- Los colaboradores de e la Fundación Educativa San Pedro Nolasco tienen derecho a trabajar en un ambiente saludable, seguro, que garantice el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como la integridad moral de cada uno.
- Ningún colaborador de cualquier jerarquía de e la Fundación Educativa San Pedro Nolasco deberá amenazar, hostigar o humillar a otro colaborador o un tercero.
- Los colaboradores que consideran que han sido hostigados deben informar de esta situación lo más pronto posible al director de la escuela o al Gerente Administrativo o a un miembro de la Junta Directiva.
- Toda queja que presente un colaborador será atendida de manera confidencial, diligente y se realizarán de manera exhaustiva todas las investigaciones necesarias conducentes a obtener los elementos necesarios para completa la investigación.
- Los informes e investigaciones sobre hechos de hostigamiento que se realicen se manejarán de manera confidencial por parte de las personas que tengan acceso a dicha información o que sean parte del hecho.
- La represalia es una grave violación de esta política y debe ser reportada inmediatamente.
- Cualquier colaborador que tome represalias en contra de otra persona por reportar una situación de hostigamiento será sujeta a las sanciones disciplinarias establecidas, las cuales pueden incluir hasta la terminación laboral.