

**CORPORACIÓN
KIMIRINA**

**POLÍTICA CONTRA EL
ACOSO SEXUAL**

Corporación Kimirina tiene el compromiso de ofrecer a su personal un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Esta política aplica igualitariamente para todos los empleados nacionales y socios internacionales.

- 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.

Procedimientos Administrativos

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, que textualmente prescribe: “el que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con pena de prisión de seis meses a dos años”.

1. El empleado deberá discutir la situación de acoso sexual con el supervisor inmediato del agresor, al responsable de talento humano o cualquier otro funcionario de rango gerencial si el agresor está al mismo nivel gerencial y presentar por escrito la Queja.
2. El supervisor que recibe una queja de acoso sexual deberá notificar al responsable de talento humano, o responsable del manejo de los asuntos de 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 lo expuesto en el párrafo introductorio de la sección Procedimientos Administrativos.

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.