

FUNDACIÓN CHARLES DARWIN

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

¿Qué es el acoso sexual?

Se define como acoso sexual a las insinuaciones sexuales no deseadas, la petición de favores sexuales u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual que atenta contra la integridad de un empleado, voluntario o aplicante a una posición en la FCD. Estas conductas pueden identificarse como: a) la sumisión a dicha conducta se ha transformado de forma explícita o implícita en un término o condición del empleo de la persona, de una promoción o de estatus como empleado o voluntario; (b) la sumisión a dicha conducta o su no aceptación se considere para la toma de alguna decisión que afecte a dicha persona; o, (c) dicha conducta tenga el propósito o efecto de interferir de forma substancial con el trabajo de la persona o con su desempeño, o cree un ambiente intimidante, hostil u ofensivo. Además, un empleado, voluntario o aplicante a una posición se considera una víctima de acoso sexual si a él o ella se le niega un empleo, una promoción o algún otro tipo de beneficio para el cual él o ella está totalmente capacitado, porque alguien más recibe un trato preferencial a cambio de favores sexuales.

POLÍTICA

Con el fin de fomentar relaciones profesionales saludables en todos los niveles de la institución, es política de la Fundación Charles Darwin que ningún empleado o voluntario se involucre o continúe con una relación romántica o sexual con un empleado sobre el cual él o ella ejerza autoridad en el ámbito administrativo, de supervisión, de evaluación, de consejería u otra posición de autoridad. Esta política abarca al Directorio de la Fundación Charles Darwin, al Director Ejecutivo, a todos los empleados y a todos los voluntarios.

La presente política reconoce que se podrían desarrollar circunstancias en las que una de las partes involucradas en una relación romántica o sexual pre-existente, se ubique en una posición de autoridad sobre la otra. También reconoce que, a pesar de la presente política, se podrían desarrollar relaciones románticas o sexuales en relaciones de autoridad ya existentes. Por ello, si una relación consensuada de carácter prohibido existe o surge, debe terminar la relación consensuada o eliminarse la relación de autoridad. El empleado o voluntario en la posición de autoridad debe dar a conocer su relación romántica o sexual a su supervisor inmediato o a la línea de supervisión superior. Si las partes no logran o no acuerdan terminar de forma inmediata su relación romántica o sexual, el supervisor deberá tomar rápidamente las acciones pertinentes para terminar con la relación de autoridad.

En una relación de supervisor-subordinado u otra relación que involucre el ejercicio de autoridad, la Fundación puede alterar las líneas de supervisión o de reporte, sea del supervisor o del subordinado, y en otras relaciones de autoridad puede tomar las acciones pertinentes para cambiar la posición de autoridad. Sin importar la índole de autoridad que una persona mantenga sobre la otra, se debe tomar acción inmediata para retirar la autoridad cuando existe o se desarrolla una relación de mutuo consentimiento.

Para fomentar a que se reporten las relaciones regidas por esta política, las declaraciones y las acciones tomadas deben ser consideradas confidenciales, y serán manejadas como información protegida del personal bajo las políticas de la Fundación.

FUNDACIÓN CHARLES DARWIN

Cualquier denuncia o cargo de discriminación o acoso sexual que surja de una relación consensuada debe ser reportada al Departamento de Recursos Humanos, al Director Ejecutivo y al Presidente del Directorio (en caso de que el Director Ejecutivo esté involucrado).

Las acciones que violen la presente política son consideradas como conducta no profesional y pueden constituir una causante para procesos disciplinarios hasta llegar o incluyendo el despido mediante aprobación.

ALCANCE

La Política incluye todo el Directorio de la Fundación Charles Darwin, Director Ejecutivo y todo el personal (staff, voluntarios) permanente y temporal dentro de la Fundación Charles Darwin (FCD) en las islas Galápagos o Quito.

1. 0 INTRODUCCIÓN

La Fundación Charles Darwin debe mantener un ambiente de equidad, humano y responsable para sus empleados y voluntarios. La discriminación sexual; incluyendo el acoso sexual, interfiere con la misión de la Fundación y con la productividad de su personal; por ende, es perjudicial para la Fundación.

2.0 INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

Se alienta a cualquier persona que posea información sobre una posible violación de esta política a informar al Director de Recursos Humanos. Si la violación a la política involucra a un miembro del equipo de Dirección (Nivel Estratégico), dicha información debe ser reportada al Director de RRHH y Director Ejecutivo de la FCD. Si la violación involucra al Director Ejecutivo esa información debe ser reportada al Presidente del Directorio.

Debido al perjuicio que pudiese resultar en detrimento de la carrera o reputación de una persona falsamente acusada de acoso sexual o acusada de mala fe; todas las investigaciones relacionadas con el caso serán, en la medida de lo posible, llevadas a cabo protegiendo la privacidad y minimizando sospecha tanto hacia el acusado como el denunciante, hasta que el caso se resuelva de forma imparcial. Únicamente aquellas personas responsables de la investigación y de garantizar el cumplimiento de los derechos civiles tendrán acceso a comunicaciones confidenciales.

3.0 RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS

Con el fin de determinar si la conducta alegada constituye un acoso sexual, la autoridad designada para la investigación (inicialmente el Director de Recursos Humanos y/o Director Ejecutivo o el Presidente del Directorio) considerará el registro como un todo y todas las circunstancias relevantes.

Si la autoridad a cargo de la investigación determina que sí ocurrió acoso sexual, la Fundación Charles Darwin tomará de forma inmediata las medidas correctivas apropiadas, incluyendo acciones disciplinarias acordes con el alcance y la severidad de lo ocurrido. Dichas acciones

FUNDACIÓN CHARLES DARWIN

disciplinarias pueden incluir, pero no se limitan a: advertencia verbal, advertencia por escrito y despido, previo trámite de visto bueno legalmente aprobado. Además, la Fundación realizará todo esfuerzo para proporcionar un apropiado desagravio a la víctima. Una reiteración de la política contra acoso sexual puede ser la respuesta apropiada en ciertas situaciones.

Si al parecer no existiesen fundamentos para la denuncia además de su presentación:

- a. No se elaborará un expediente de la alegación en los archivos personales ni del acusado ni del acusador.
- b. Alegaciones de carácter malicioso o deshonesto podrían resultar en una acción disciplinaria contra el acusador.

4.0 OTRO TIPO DE ACOSO

Acoso en cuanto al género de la persona, raza, religión, color, edad, estado civil, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, ideología política, ciudadanía, discapacidad o estatus de veterano. Acoso en cuanto a cualquier característica protegida por la ley vigente también está estrictamente prohibido.

5.0 RELACIONES CON CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES

Una relación de carácter sexual o romántico en la cual una de sus partes tenga autoridad sobre la otra parte en el ámbito administrativo, de supervisión, de evaluación u otro tipo de autoridad de forma directa, inevitablemente genera inquietud sobre equidad y explotación. Relaciones románticas o sexuales con consentimiento de las partes que se desarrollen en estos contextos tienen el potencial para dar lugar a abusos y consecuencias perjudiciales; la desigualdad de poder crea riesgos inaceptables de explotación, favoritismo, acoso y parcialización tanto reales como percibidos, y por lo tanto perjudican la integridad de la relación profesional y la confianza de la que ésta depende.

Las relaciones que aparentan ser consensuadas, incluso para las partes involucradas, frecuentemente son influenciadas por la posición de autoridad que posee el supervisor u otra persona en un cargo de autoridad.

6.0 VIGILANCIA DE SUPERVISORES

Bajo la presente política, todos los supervisores tienen la tarea de proteger a empleados y a terceras partes de acoso ilegal, y de reportar de inmediato cualquier presunto incidente o inquietud al Departamento de Recursos Humanos.

Realizado Por: Presidente FCD
Fecha: Octubre 2018
Próxima Actualización: Octubre
2020

Revisado Por: Director de RRHH
Fecha: Noviembre 2018
Próxima revisión: 2020

Aprobado Por: Director Ejecutivo
Fecha: Noviembre 2018