

Política de Cero Tolerancia al Acoso y la Discriminación

En FASTNET, estamos comprometidos a mantener un entorno laboral seguro, respetuoso y profesional para todos nuestros empleados, colaboradores, clientes y proveedores. Esta política tiene como objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual, acoso laboral y discriminación dentro de nuestro ámbito de trabajo.

1. Cero Tolerancia al Acoso Sexual:

El acoso sexual es cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que sea no deseada y que afecte negativamente el ambiente laboral. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios, bromas o insinuaciones sexuales.
- Toques, abrazos o gestos no solicitados de naturaleza sexual.
- Solicitudes de favores sexuales en el entorno laboral.
- Creación de un ambiente intimidatorio, hostil o humillante basado en cuestiones sexuales.

2. Cero Tolerancia al Acoso Laboral:

El acoso laboral se define como cualquier conducta agresiva o intimidatoria que se produce de manera repetida y afecta la dignidad o integridad de una persona en el lugar de trabajo. Esto puede incluir:

- Bullying o intimidación verbal, emocional o psicológica.
- Manipulación, humillación o descalificación pública.
- Exclusión sistemática de un individuo de actividades laborales o sociales.
- Ataques a la reputación profesional o personal de un compañero.

3. Cero Tolerancia a la Discriminación:

La discriminación es cualquier trato desigual o injusto basado en factores que no están relacionados con el rendimiento o las habilidades laborales de una persona. En particular, esta política prohíbe la discriminación por:

- Género, orientación sexual o identidad de género.
- Edad.
- Raza, etnia o nacionalidad.
- Discapacidad física o mental.
- Creencias religiosas o políticas.
- Estado civil o situación familiar.
- Cualquier otra condición protegida por la ley.



4. Responsabilidades de la Empresa:

- Proporcionar capacitación periódica a todos los empleados sobre el acoso sexual, laboral y la discriminación.
- Mantener una comunicación clara y accesible acerca de la política de cero tolerancia.
- Establecer procedimientos transparentes para la denuncia de incidentes de acoso o discriminación.
- Garantizar que todas las denuncias sean tratadas de manera confidencial, imparcial y oportuna.
- Tomar medidas correctivas inmediatas en caso de confirmarse cualquier forma de acoso o discriminación.

5. Responsabilidades de los Empleados:

- Tratar a todos los compañeros de trabajo con respeto y dignidad.
- No participar ni tolerar ninguna forma de acoso o discriminación en el entorno laboral.
- Informar de inmediato sobre cualquier incidente de acoso o discriminación que haya presenciado o sufrido, utilizando los canales adecuados.
- Colaborar en la investigación de denuncias de manera honesta y respetuosa.

6. Procedimiento para Reportar Incidentes:

Los empleados que se sientan víctimas de acoso o discriminación deberán seguir los siguientes pasos:

1. Presentación de la Denuncia

- **¿Dónde denunciar?**
 - Los empleados pueden presentar su denuncia ante:
 - **Departamento de Recursos Humanos**
 - **Supervisor directo**
- **¿Cómo denunciar?**
 - De forma escrita.
 - Por correo electrónico
- **¿Qué información incluir?**
 - Descripción detallada de los hechos (fechas, lugares, personas involucradas, testigos, pruebas si existen).

2. Investigación Confidencial

- Se mantendrá el anonimato en caso de ser solicitado.



- La empresa iniciará una **investigación interna** que tendrá una duración máxima de una semana hábil siguiente a la denuncia.
- Se podrán realizar entrevistas con las partes involucradas y testigos, así como revisar evidencia relevante.

3. Evaluación y Resolución

- Una vez finalizada la investigación, la empresa analizará los hallazgos y determinará si hubo una violación de las políticas internas.
- Se informará al denunciante sobre las conclusiones y acciones a tomar.

4. Medidas Correctivas

Si se confirma la existencia de acoso o discriminación, la empresa tomará acciones correctivas, que pueden incluir:

- **Sanciones disciplinarias**, como suspensiones o cambios de área.
- **Despido** del agresor, en caso de faltas graves.

5. Seguimiento y Protección

- Se garantizará que el denunciante no sufra represalias.
- Se podrá realizar un seguimiento posterior para asegurar que el problema no persista.

7. No Represión por Reportar:

La empresa garantiza que ningún empleado sufrirá represalias por presentar una denuncia de acoso o discriminación de manera de buena fe. Cualquier intento de represalia será considerado un incumplimiento grave de esta política y será tratado con la máxima severidad.

8. Sanciones:

Cualquier comportamiento que infrinja esta política estará sujeto a medidas disciplinarias que podrán incluir:

- Suspensión temporal, de uno a ocho días hábiles sin goce de sueldo.
- Despido sin previo aviso, según la gravedad de la falta.



9. Revisión y Actualización:

Esta política será revisada periódicamente para garantizar su eficacia y relevancia. La empresa se compromete a ajustar la política conforme a las mejores prácticas y las normativas legales vigentes.

Conclusión:

En FASTNET, creemos firmemente en la creación de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. Esta política refleja nuestro compromiso de erradicar cualquier forma de acoso y discriminación, y aseguramos que cada empleado se sienta seguro y valorado en su lugar de trabajo.

