



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N° 0

FECHA: 15-05-20

HOJA: 1 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

ÍNDICE:

I. OBJETIVO.....	2
II. ALCANCE	2
III. DECLARACION DE PRINCIPIOS	2
IV. BASE LEGAL	2
V. DEFINICIONES.....	2
Acoso	2
Lugar de trabajo.....	3
VI. ACOSO SEXUAL	3
ALCANCE/ COVERTURA	3
FORMAS DE ACOSO SEXUAL	4
¿CUÁNDO SE CONSIDERA ACOSO?.....	4
¿CUÁNDO NO SE CONSIDERA ACOSO?	4
VII. ACOSO PSICOLÓGICO	4
¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO?	4
¿CÓMO RECONOCER EL ACOSO PSICOLÓGICO?	4
¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO?	5
REFERENTE A TESTIGOS DENTRO DE LA EMPRESA	5
EFECTOS EN LA EMPRESA.....	5
VIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	6
IX. PROCEDIMIENTO DE ACCIÓN.....	6
X.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	7



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N°	0
FECHA:	15-05-20
HOJA:	2 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

I. OBJETIVO

Esta Política tiene como objetivo proporcionar una guía a los empleados, órganos directivos, vendedores, proveedores y demás trabajadores de Grupo Antolín para prevenir y actuar adecuadamente ante un acoso en el lugar de trabajo.

II. ALCANCE

Esta Política aplica a todos los empleados (a tiempo completo, media jornada, prácticas y subcontratados) incluyendo todas las empresas subsidiarias y filiales, en su lugar de trabajo o en los de sus clientes.

III. DECLARACION DE PRINCIPIOS

La empresa no tolerará ninguna forma de acoso, sea generado por sus clientes o proveedores o por cualquier negocio asociado. Además, esta ley deberá ser utilizada como un instrumento para fomentar la concienciación y educación previniendo así el acoso en el lugar de trabajo.

En concordancia con este compromiso, Grupo Antolín establece un procedimiento y declara los siguientes principios:

- Cualquier forma de acoso va en contra de la dignidad de la persona.
- Cero tolerancias hacia cualquier clase de acoso.
- Cualquier tipo de acoso está estrictamente prohibido.
- La empresa protege a las víctimas de acoso.
- Todos los empleados, especialmente los managers, tienen la obligación de ayudar a garantizar un ambiente de trabajo adecuado donde cada trabajador se sienta seguro.

IV. BASE LEGAL

La redacción de esta Política está basada en normas internacionales y legislaciones relevantes.

V. DEFINICIONES

Acoso

El acoso frecuentemente implica abuso de poder donde los acosados pueden experimentar dificultades para defenderse por sí solos. El acoso en el lugar de trabajo es una acción no deseada y ofensiva. Actos no razonables y repetitivos dirigidos a un trabajador, o grupo de trabajadores, dificultan el desarrollo del cometido asignado o hacen sentir que el/ ella está trabajando en un ambiente hostil. Esto solo puede conllevar riesgo para la salud y seguridad del trabajador.



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N°	0
FECHA:	15-05-20
HOJA:	3 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

Lugar de trabajo

El lugar de trabajo es el espacio físico, estancia o área, cerrada o abierta, móvil o fija, donde los empleados trabajan, o frecuentemente visitan para desarrollar su trabajo y donde hay riesgo de peligro, incluyendo todas las habitaciones, espacios, recibidores y accesos que constituyan parte de él o que estén conectados con el lugar de trabajo.

De la definición anterior, un lugar de trabajo no solo incluye lugares físicos donde las ocho horas de trabajo por día se desarrollan, como una oficina o una fábrica. El lugar de trabajo también se refiere a todos los espacios donde se llevan a cabo todas las actividades relacionadas con él como resultado de las responsabilidades o relaciones laborales, lugares tales como funciones sociales relacionadas con el trabajo, conferencias y sesiones de formación, viajes oficiales de negocios y almuerzos, cenas o campañas promocionales organizadas para clientes o socios, conversaciones telefónicas y comunicaciones a través de medios electrónicos. Por lo tanto, el lugar de trabajo incluye no solo la sala física donde se realiza el trabajo durante las ocho horas por día, sino también todas las horas de trabajo fuera de las ocho horas en lugares fuera de la sala física de la oficina.

VI. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual, solicitud de favores sexuales, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual; u otro comportamiento de naturaleza sexual que haga que el receptor se sienta humillado, ofendido y / o intimidado, cuando dicha reacción sea razonable en la situación y condición; o convertido en requisito de trabajo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil o inapropiado

En otras palabras, acoso sexual es:

1. Uso indebido de la conducta sexual;
2. Solicitud de un favor sexual, y
3. Declaración verbal o acción física o gestos que describen un acto sexual, o
4. Acción no deseada de naturaleza sexual:
 - a. El destinatario ha dejado claro que el comportamiento no es deseado.
 - b. El destinatario se siente humillado, ofendido y / o intimidado por la conducta; o
 - c. El autor debería haber anticipado razonablemente que la otra persona se sentiría ofendida, humillada o intimidada por su conducta.

ALCANCE/ COVERTURA

El acoso puede ocurrir a todos. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o perpetradores de comportamientos que se consideran groseros, humillantes o intimidantes. Si un comportamiento es descortés, humillante o intimidante es una prueba objetiva, basada en si una persona razonable hubiera anticipado que el comportamiento tendría este efecto. Esta acción puede tener lugar entre el jefe/ responsable y un empleado (relación vertical) o entre empleado y empleado (relación horizontal), entre un supervisor y un trabajador subcontratado o por contrato y entre empleados y proveedores de servicios, clientes o terceros. El comportamiento no deseado que se realiza repetida o continuamente o un solo incidente puede identificarse como un acoso sexual.



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N°	0
FECHA:	15-05-20
HOJA:	4 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

FORMAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede tomar varias formas. En general, hay cinco formas de acoso sexual.

- i. **Acoso físico** incluye molestos tocamientos de índole sexual, como besar, acariciar y pellizcar, mirar o mirar lleno de lujuria.
- ii. **Acoso verbal** incluye comentarios molestos acerca de la vida privada, partes del cuerpo o apariencia de la persona, bromas y comentarios sexualmente sugerentes.
- iii. **El acoso gestual** incluye lenguaje corporal y / o gestos sexualmente sugerentes, guiños repetidos, gestos con los dedos y lamer los labios;
- iv. **El acoso escrito o gráfico** incluye la exhibición de materiales pornográficos, imágenes sexualmente explícitas, protectores de pantalla o carteles, o acoso a través de correos electrónicos y otros modos de comunicación electrónica.
- v. **El acoso psicológico/emocional** consiste en propuestas persistentes y solicitudes no deseadas, invitaciones no deseadas para salir en citas, insultos, burlas o insinuaciones de naturaleza sexual.

¿CUÁNDO SE CONSIDERA ACOSO?

- i. Cuando la conducta tiene el efecto de crear una intimidación o un ambiente hostil y ofensivo en el ambiente de trabajo.
- ii. En una situación de quid-pro-quo o 'esto por eso' cuando un propietario, empleador, supervisor, miembro de la gerencia o compañero de trabajo se compromete o intenta influir en el proceso de empleo, términos o condiciones de empleo u otro beneficio de un empleado o solicitante de empleo a cambio de favores sexuales;
- iii. Cuando dicha conducta es inaceptable para la víctima y ofensiva, por lo tanto, es subjetiva desde la perspectiva del destinatario.

¿CUÁNDO NO SE CONSIDERA ACOSO?

El aspecto clave de la conducta que constituye el acoso sexual es la naturaleza desagradable de la misma. Además del elemento "**no deseado**", el comportamiento ofensivo puede conducir al acoso sexual. La interacción basada en el consentimiento mutuo no es acoso sexual. El acoso sexual no se refiere a cumplidos ocasionales que son social y culturalmente aceptables y apropiados.

VII. ACOSO PSICOLÓGICO

¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO?

"Si una persona o un grupo de personas trata a alguien de una manera hostil, ya sea a través de acciones, palabras o por escrito, y si esas acciones afectan su dignidad, su bienestar físico o psicológico, además de causar un deterioro en su lugar de trabajo o incluso poniendo en peligro su empleo, es víctima de acoso psicológico".

¿CÓMO RECONOCER EL ACOSO PSICOLÓGICO?

Efectos sobre las posibilidades de comunicación de la víctima (la gerencia no le da la posibilidad de comunicarse, está silenciado, ataque verbal contra la víctima con respecto a tareas de trabajo, amenazas verbales, comentarios verbales para recriminarlo, etc.)



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N° 0
FECHA: 15-05-20
HOJA: 5 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

Efectos sobre las posibilidades de la víctima para mantener contactos sociales (los compañeros de trabajo ya no pueden hablar con ella e incluso la gerencia le prohíbe hablar con ellos, está aislada en una habitación lejos de los demás, "se le ha enviado al destierro", etc.)

Efectos sobre las posibilidades de la víctima para mantener su reputación personal (chismeando sobre ella, ridiculizándola, burlándose de una discapacidad, de su etnia, o de su forma de moverse o hablar, etc.)

Efectos sobre la situación laboral de la víctima (no se le asigna ninguna tarea de trabajo, se le asignan tareas de trabajo sin sentido, etc.)

Efectos sobre la salud física de la víctima (se le asignan tareas de trabajo peligrosas, amenazas o ataques físicos, acosos sexuales de manera activa, etc.)

¡Advertencia! No hay diferencia entre "mobbing" y "bullying", ambos se refieren al acoso psicológico. Estos términos se utilizan para definir el mismo fenómeno y dependen del país en el que se originan

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO?

EN LA VÍCTIMA: El acoso moral puede llevar a un final prematuro de una carrera. El siguiente ejemplo muestra cómo el curso de acontecimientos puede conducir a una salida abrupta y prematura:

- i. Inestabilidad emocional: angustia, desánimo, frustración, sentimientos de impotencia, pérdida de autoestima, de ambición, de motivación;
- ii. Problemas de salud física: cansancio, dolores de cabeza, falta de sueño, molestias intestinales y otras molestias físicas;
- iii. Problemas de salud mental: depresión, agotamiento profesional, pensamientos suicidas;
- iv. Pérdida de credibilidad: reputación destruida, profesionalismo de la víctima cuestionado;
- v. Pérdida de empleo: baja por incapacidad, renuncia o despido;
- vi. Incapacidad para volver al trabajo regular: abandono el mercado laboral

REFERENTE A TESTIGOS DENTRO DE LA EMPRESA

A nadie le gusta ser testigo de la exclusión, lo inmoral o la injusticia, especialmente cuando se trata de un compañero de trabajo. En presencia de acoso psicológico, los empleados se convierten en testigos involuntarios. Pueden sentirse incómodos, inseguros e impotentes. Su propio entorno de trabajo cambia, sus relaciones interpersonales pueden sufrir, puede que no se sientan tan motivados para ir a la oficina o la fábrica. Esta falta de motivación a menudo degenera en una pérdida de rendimiento, que a veces conduce a renunciaciones o despidos.

EFFECTOS EN LA EMPRESA

El acoso moral puede tener repercusiones negativas en el rendimiento, la reputación y los ingresos de la organización. Por ejemplo: absentismo; Daño a la cultura corporativa; Daño a la imagen corporativa; Disminución de la productividad; Disminución de la calidad; Medidas disciplinarias; Falta de motivación; Demandas, Pérdida de competitividad; Pérdida de personal: renunciaciones, despidos. Deterioro del entorno laboral.

Para evitar casos de acoso, es esencial establecer medidas preventivas que eviten su aparición. Entre estos:



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N°	0
FECHA:	15-05-20
HOJA:	6 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

VIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

1.- Evaluación y prevención de riesgos psicológicos

La prevención de conductas inapropiadas e inaceptables, como las conductas de acoso, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva para prevenir los riesgos psicosociales, en general. Las diferentes formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden alentar o, por el contrario, evitar situaciones o comportamientos inapropiados como los anteriormente citados.

2.- Divulgación e implementación de la ley anti-acoso.

El conocimiento efectivo de esta ley será dirigido a todos los trabajadores y en todos los niveles de la empresa. Esta difusión tendrá un impacto en el compromiso de la gerencia para garantizar que en los entornos laborales se respete la dignidad y la libertad de las personas que trabajan.

3.- Responsabilidad.

El personal administrativo debe tener la tarea particular de prevenir cualquier tipo de acoso bajo su alcance organizacional.

IX. PROCEDIMIENTO DE ACCIÓN.

Incluso si se lleva a cabo una acción preventiva adecuada, ocasionalmente pueden ocurrir situaciones de comportamiento o acoso. Por lo tanto, es necesario tener un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se presenten quejas o puedan derivarse de este motivo.

El procedimiento debe ser ágil y rápido, dándole credibilidad, garantizando la protección del derecho a la privacidad y confidencialidad de las personas interesadas, y evitando que la persona acosada se vea obligada a repetir la explicación de los hechos, a menos que sea estrictamente necesario. La seguridad y la salud de la víctima también estarán protegidas.

El procedimiento se iniciará con la presentación de una queja a través de los diferentes canales disponibles en la empresa (por ejemplo, al director de Recursos Humanos)

El “**Canal de Transparencia**”, es el canal habilitado por la Empresa para dirigir reclamaciones a través de la web o la oficina de correos por cualquier conducta o acción contraria a los compromisos y principios del código de conducta, incluidos todos aquellos relacionados con el acoso. El reclamante puede identificarse con sus datos personales al presentar la queja, o hacerlo de forma anónima.

El Departamento de Compliance ha definido los principios y el procedimiento para que los empleados informen y escalen las situaciones e incidentes de incumplimiento, creando una cultura de transparencia para la escalada de incidentes.

En este sentido, el procedimiento ordinario en relación con la gestión del canal, así como aquellos incidentes que se escalan tiene una serie de puntos básicos en relación con su análisis preliminar, procesamiento, investigación y remediación.

La División de Compliance, dependiendo de las implicaciones y suposiciones planteadas, debe informar a otros Departamentos para discutir, actuar y resolver los incidentes de la manera más apropiada posible, respetando la confidencialidad y la privacidad en cualquier caso.



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N°	0
FECHA:	15-05-20
HOJA:	7 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

La División de Compliance procederá a analizar y evaluar de forma preliminar cualquier información que reciba sobre una posible conducta irregular o incumplimiento descritos en las cláusulas anteriormente mencionados, cualquiera que sea su origen, siempre que presente evidencia suficiente de plausibilidad, seriedad y naturaleza de incumplimiento o proporcione evidencia razonable de la existencia de incumplimiento o violación.

X.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Después de un análisis preliminar, la reclamación puede ser archivada con su correspondiente informe, o bien ser escalada junto con la motivación que justifica esta decisión, es decir, del informe de los hechos o incidentes se puede deducir que hay suficientes indicios de incumplimiento.

- a. Tanto en este proceso de investigación preliminar como en el proceso de investigación adicional posterior, el Departamento de Compliance puede contar con la colaboración de personas que son totalmente ajenas al departamento y a la reclamación.
- b. Una vez que se determina, después de la investigación preliminar, que el hecho o informe escalado debe procesarse y que se inicia la investigación interna, el Departamento de Compliance señalará o designará a un "Administrador de Casos" (CM). El Administrador de casos es la persona que liderara las actividades de investigación. Además es el responsable de desarrollar el plan de investigación, bajo la supervisión y el apoyo del Departamento de Compliance.
- c. Durante la investigación, el Administrador de Casos puede solicitar el apoyo de otros profesionales de la empresa para llevar a cabo las consultas necesarias para la aclaración de los hechos bajo investigación (Equipo de Investigación). Todas las investigaciones pueden contar, si es necesario, con el apoyo de asesores legales regionales o locales, de los Departamentos de Recursos Humanos y de Compliance quienes brindarán asesoramiento y orientación para garantizar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, acuerdos, políticas corporativas, directrices y prácticas aplicables. Además, si es necesario, puede contar con la colaboración de asesores externos. Para este fin, el Departamento de Compliance, junto con los Departamentos de Recursos Humanos y Asesoría Legal, en cada caso, determinarán el alcance de dicha colaboración, pudiendo delegar parcial o totalmente la investigación a los asesores externos, que deben mantenerlo continuamente informado durante el curso de la investigación.
- d. Al final de la investigación, el Administrador de Casos, si así lo requiere la seriedad de los hechos y las medidas correctivas se imponen, o a solicitud de una de las partes involucradas, redacta junto con el Departamento de Compliance y como resultado del informe de la investigación que establece todas las circunstancias concurrentes resultantes de la investigación, una propuesta con las medidas correctivas a aplicar (la sanción disciplinaria), informando a la gerencia de las mejoras en el sistema o procedimientos a aplicar para evitar situaciones similares en el futuro, y lo remite a la los organismos competentes quienes, si están de acuerdo, pueden imponer la sanción disciplinaria apropiada. En cada caso, el Departamento de Compliance debe mantener un registro de los documentos, las pruebas, los elementos que forman parte del proceso de investigación, así como los casos y reclamaciones procesados e investigados internamente.
- e. En el caso de que después de la investigación, los organismos o sujetos competentes para llevar a cabo la investigación interna concluyan que no se ha cometido ninguna infracción o incumplimiento, el Departamento de Compliance será el responsable del anotar esta decisión en el informe y registrarlos junto con el resto de las investigaciones archivadas.



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N°	0
FECHA:	15-05-20
HOJA:	8 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

Es un principio básico en GRUPO ANTOLIN, expresado en el Código de Conducta, que cualquier represalia o amenaza contra quienes presenten reclamaciones por acoso o ayuden en la investigación, estará sujeta a medidas disciplinarias. Todas las denuncias de represalias presentadas por el empleado informante u otras partes involucradas deben ser investigadas.

El Departamento de Compliance tiene el derecho a mantener la confidencialidad de los documentos hasta que se divulguen para acciones correctivas.

El Departamento de Recursos Humanos tiene competencia para acordar e imponer las sanciones propuestas y acordadas por el Administrador del Caso, el Departamento de Compliance y las personas involucradas en la investigación interna, tal y como se menciona en los párrafos anteriores.

El monitoreo de la implementación y ejecución de las medidas correctivas propuestas será responsabilidad de la persona designada, con especial atención a las víctimas.

APROBADO



POLITICA ANTI-ACOSO

REVISIÓN N° 0

FECHA: 15-05-20

HOJA: 9 DE 8

EMPRESA:

GRUPO ANTOLIN

PAIS:

TODOS

FECHA: 15-05-20

FIRMA: J. Pascual