

Prevención del Acoso y la Discriminación

Política Global



OBJETIVO

Establecer un gobierno y directriz para prevenir y erradicar de la organización cualquier acción, actitud o comportamiento que pueda ser catalogado como Acoso o Discriminación.

DEFINICIONES

Acoso:

Comportamientos o acciones que producen o resultan en un entorno intimidatorio, hostil o abusivo. Incluye, pero no se limita a:

- ***Abuso de Poder:***
Uso indebido de las prerrogativas atribuidas a una posición de autoridad, utilizándolo como palanca para denigrar o afectar a otros. Puede tener lugar como:
 - Solicitar al personal que haga mandados o favores personales.
 - Presionar al personal para que distorsione los hechos o infrinja las reglas.
- ***Conducta Agresiva:***
Incluye, pero no se limita a intimidación, bromas ofensivas, difamaciones, insultos, agresiones físicas o amenazas, intimidación, burla, así como objetos o imágenes ofensivas.
- ***Acoso Sexual:***
Insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y acoso verbal o físico de naturaleza sexual.

Buzón de Transparencia (BT):

Método oficial para el levantamiento de reportes de Sigma, el cuál es gestionado por Alfa, la Empresa matriz. Es una herramienta autónoma y confidencial que garantiza la



seguridad y privacidad de las partes involucradas, así como un trato justo a cada caso, proporcionando un seguimiento adecuado a cada uno.

Discriminación:

Tratar a una persona de manera desfavorable o injusta por ser quien es o porque posee características legalmente protegidas por las regulaciones locales donde operamos. Estas características, de acuerdo con la Convención OIT sobre la Discriminación incluyen más no se limitan a raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, la identidad de género y la orientación sexual), nacionalidad, discapacidad, edad, forma de pensar, entre otras.

Cualquier distinción, exclusión o preferencia respecto a un trabajo particular basado en los requisitos inherentes no será considerado Discriminación.

Represalias:

El actuar contra otro colaborador de forma vengativa como resultado de alguna acción previa. Esto incluye recibir un trato menos favorable por denunciar una mala conducta, participar en una investigación o una demanda por mala conducta o por oponerse a una mala conducta. Algunos ejemplos de represalias son:

- Amenazas, advertencias o reprimendas relacionadas con el trabajo.
- Realización de informes falsos.
- Buscar fallas en el trabajo o la asistencia sin justificación.
- Participar en un comportamiento físico o verbal abusivo.

POLÍTICA

De acuerdo con la Convención OIT, todas las Unidades de Negocio deberán dar cumplimiento a los requisitos más estrictos aplicables, entre ellos los listados en la presente Política o los establecidos por la ley o regulaciones locales, promoviendo un entorno seguro y libre de Acoso y Discriminación. Estos requisitos deberán ser comunicados a todos los colaboradores al menos una vez al año, cumpliendo con los siguientes requisitos mínimos:

Medidas Preventivas:

Todas las Unidades de Negocio deberán:

- Prohibir el Acoso y la Discriminación.

- Socializar el BT en la organización.
- Abordar las pautas definidas en esta Política en el proceso de colaboradores de nuevos ingresos, indicando que es responsabilidad de todos el ayudar a crear un entorno de trabajo digno.
- Documentar todos los informes, incluidas todas las acciones tomadas en cada caso.

Las Unidades de Negocio podrán definir e implementar medidas adicionales de acuerdo con las necesidades locales, tales como:

- Aplicación de encuestas anónimas sobre el entorno laboral para revelar posibles problemas y puntos críticos.
- Capacitaciones generales y sesiones de concientización para todos los empleados sobre prejuicios inconscientes y cómo construir un entorno libre de Acoso y Discriminación.
- Capacitaciones específicas para los responsables sobre el cómo abordar los informes de Acoso, que incluyen, más no se limitan a: cómo reconocer las señales de advertencia, qué cubrir en la investigación, pautas para las entrevistas, lo que se debe y no se debe hacer para el proceso de cierre y las pautas para un seguimiento adecuado una vez que se cierra un caso.

Roles e Informes:

Los empleados que sientan que fueron objeto de Acoso o Discriminación por parte de alguien relacionado con la Compañía, deben denunciar la situación. Se recomienda para este fin el uso de BT.

Como parte de nuestra responsabilidad, se fomenta el reportar a través de un BT en caso de tener conocimiento de una posible infracción a esta Política, incluso si la infracción afecta el entorno laboral de otro empleado, o si la víctima del presunto Acoso o Discriminación se niega a denunciar la situación.

Los supervisores y los responsables de Capital Humano que tengan conocimiento de un posible Acoso o Discriminación deberán denunciarlo a través del BT y facilitar el proceso de investigación según lo definido por el equipo de Auditoría de Alfa. El no hacerlo podrá ser motivo de la acción disciplinaria correspondiente.

Cualquier empleado, incluidos los supervisores o los responsables de Capital Humano, que desalienten a otros empleados de denunciar incidentes de Acoso o Discriminación como lo requiere esta Política, estará sujeto a las medidas disciplinarias.



Todas las consultas e informes serán atendidos y clasificados por un tercero en Alfa. Es importante señalar que ninguna de las personas involucradas en un caso formará parte del equipo de investigación o resolución.

Alfa asignará cada caso a un experto en materia dentro del equipo de Auditoría de Alfa o dentro de Sigma para realizar una investigación completa, evaluar la situación y brindar orientación sobre el procedimiento a los empleados involucrados.

La decisión final y el curso de acción serán tomados por un comité formado según lo requiera el caso, tomando en consideración todos los datos recopilados.

Prohibición de Represalias:

Sigma prohíbe todas y cada una de las Represalias contra un empleado por denunciar Acoso o Discriminación.

Para evitar que ocurran Represalias, todas las partes involucradas deberán mantener el asunto lo más confidencial posible dadas las circunstancias para preservar la integridad del proceso de investigación.

Cualquier empleado que considere ha sido objeto de Represalias deberá informarlo de forma inmediata a través del Buzón de transparencia.