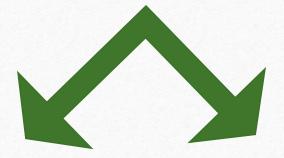




NO ES UN HECHO AISLADO O ALEJADO DE LAS PERSONAS



SON LAS PERSONAS LAS QUE LA GENERAN



✓ SUMA DE SABERES ACUMULADOS

✓ (no REFINAMIENTO es la mejor definición)

Y TRANSMITIDOS

• Construcción humana que varía a lo largo del tiempo, basada en nuestros conocimientos teóricos y prácticos

• Conjunto de instrumentos mediante los cuales la humanidad está en el mundo transformándola.

ELEMENTOS ESTÁTICOS ELEMENTOS DINÁMICOS



HETEROGÉNEA

CARACTERISTICAS DE LA CULTURA

- ✓ ADQUIRIDA
- ✓ DINAMICA
- **✓** COMPARTIDA
- ✓ CODIGO SIMBÓLICO O IDEOLÓGICO

IDENTIDAD CULTURAL

✓ INDIVIDUAL →

Dentro del grupo de pertenencia

✓ SOCIAL



Homogéneo

Diverso

- ✓ En un mundo en constante cambio lo idéntico puede ser un concepto confuso.
- ✓ La identidad es una producción sociohistórica de integración adecuada de la diversidad.

ADECUACIÓN



ESTABILIDAD



DINAMISMO

Equilibrio entre la tensión de la permanencia y el cambio necesario para la realización humana de la cultura que garantiza la supervivencia



NOMADE

ASENTAMIENTO



SATURACION



ASENTAMIENTO RESPONSABLE ARMONICO

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL AMBITO LABORAL

LAS FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL – UNA APROXIMACION CONCEPTUAL

La expresión "violencia laboral" comprende las diversas formas de "acoso" u "hostigamiento" en el mundo del trabajo.

En términos generales, el "acoso" se define como una forma de turbación y/o afectación de la autonomía personal y/o menoscabo a la condición humana.

Por su parte, la acción de "acosar", tiene las siguientes acepciones según la RAE: "perseguir, sin darle tregua ni reposo (...) a una persona; fatigar, importunar a alguno con molestias o trabajos".

En el ámbito de las relaciones laborales, las formas de acoso al trabajador pueden presentar las más variadas particularidades y, en términos generales, consisten en hechos degradantes a la autonomía personal, libertad o dignidad del trabajador. Aquí pueden considerarse desde las insinuaciones o difamaciones verbales, hasta la violencia física, pasando por el uso abusivo o desviado del poder de dirección.

EL ACOSO LABORAL – SUS ESPECIES:

Entre las acciones lesivas de la libertad personal la doctrina las clasifica en dos especies:

• El acoso sexual: la definición está integrada por 3 elementos: (i) un comportamiento de carácter sexual, (ii) comportamiento no deseado por la víctima; (iii) comportamiento que se concibe como una de las condiciones de trabajo o que se percibe por la víctima como un entorno laboral hostil, intimidatorio y humillante.

El acoso sexual puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de una persona.

• **El acoso moral (o mobbing)**: como expresión de violencia laboral constituye una indebida usurpación a la libertad de la persona o desprecio a la dignidad del trabajador que se materializa en conductas no deseadas por el destinatario, que pasan a integrar sus condiciones de trabajo, convirtiendo el ámbito laboral en algo hostil, intimidatorio y humillante. Se trata de una forma de persecución tendiente a conseguir la segregación o que el trabajador hostigado renuncie a su empleo y que genera daños en la salud del trabajador expuesto al comportamiento hostil y prolongado en el tiempo.

La doctrina especializada en esta problemática ha definido al "mobbing" como el terror psicológico en el ambiente laboral consistente en una comunicación hostil y no-ética realizada de manera sistemática por parte de una persona o un grupo contra un individuo que es situado en una situación marginal que le priva de sus derechos y capacidad de defensa que se reitera con una frecuencia de al menos una vez por semana y un periodo de tiempo prolongado (al menos 6 meses).

LEGISLACION NACIONAL Y PROVINCIAL SOBRE ACOSO LABORAL

Si bien, a nivel nacional, no se encuentra legislado específicamente el "acoso laboral", en las jurisdicciones locales se han dictado normas referidas a la temática en tratamiento, a saber (i) la ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (B.O.C.B.A. del 12/01/04); (ii) la ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe (sanción el 07/07/2005); (iii) la ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires; la ley 4148 de la Provincia de Misiones (Sanción el 9/12/04); y (iv) la ley 7.232 de la Provincia de Tucumán y la ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos (sanción el 20/12/2005). El ámbito de aplicación de las cuatro leyes indicadas queda circunscripto a los dependientes de la administración pública local y sólo la Ley de la Provincia de Buenos Aires n° 13.168 considera comprendidos en sus disposiciones a los trabajadores privados.

Sin perjuicio de la ausencia de norma específica a nivel nacional, rige el principio general previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional que establece el derecho a "las condiciones dignas y equitativas de labor".

Por otra parte, y si bien la Ley de Contrato de Trabajo no contiene referencia específica al instituto en tratamiento, hay previsiones genéricas de las cuales se colige que conductas de este tipo llevadas a cabo por el empleador o permitidas por éste, derivan en una situación de incumplimiento contractual. En tal sentido, y al establecer como deberes comunes a ambas partes, un obrar con espíritu de colaboración y buena fe (arts. 62 y 63 de la LCT), se entiende que hechos como los aquí tratados constituyen incumplimiento al citado deber.

Del mismo modo, el art. 75 de la L.C.T., aún con la reforma introducida por la ley 24.557, continúa estableciendo como deber a cargo del empleador el de observar las normas legales sobre higiene y seguridad del trabajo y hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

Con mayor énfasis, las previsiones de la L.C.T. vinculadas al ejercicio del poder de dirección del empleador, tampoco permiten su uso desviado o abusivo como lo son las conductas configurativas de "mobbing" o acoso moral en el trabajo. Las facultades disciplinarias, de organización y dirección deben ser ejercidas con prudencia y razonabilidad, dentro de los límites y condiciones fijados por los arts. 64, 65, 66, 67, 68, 70 y 78 de la L.C.T., siempre con respeto a la dignidad del trabajador y a sus derechos patrimoniales (art. 131 de la L.C.T.) y nunca de manera abusiva (especialmente previsto en el art. 66 de la LCT que prohíbe el ejercicio abusivo de la facultad de organización y dirección de la empresa, otorgando al trabajador la posibilidad de considerarse despedido en forma indirecta o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

En el marco de la temática en tratamiento, se exponen los lineamientos contenidos en el Proyecto de Convenio sobre la eliminación de la violencia y acoso laboral de la OIT, en la Ley 26465 así como en el Código de Conducta y Norma Interna vigentes en las empresas.

Estrategia del "acoso laboral"



HOSTIGAMIENTO DELIBERADO

- ✓ El aislamiento físico del trabajador;
- ✓ La falta de comunicación;
- La propagación de conceptos peyorativos;
- ✓ La asignación de tareas humillantes o vergonzantes;
- Tratar de darle al trabajador tareas de muy difícil realización;
- Retar al trabajador en público, agraviarlo o menoscabar su imagen;
- ✓ Cambiarle constantemente y en forma arbitraria las modalidades de trabajo;

- ✓ Hacerlo trabajar en condiciones antiergonómicas, sabiendo que ello constituye un daño para el trabajador;
- ✓ Acusar y culpar injustamente al trabajador por hechos que le son ajenos;
- ✓ Utilizar técnicas para sabotear las tareas del trabajador;
- Molestar e interrumpir los trabajos que intenta realizar el trabajador;
- ✓ Insultar y ridiculizar al trabajador;
- ✓ Intentar agredir físicamente al trabajador;
- ✓ Impedir que el trabajador utilice los sanitarios para sus necesidades fisiológicas.

CONVENIO OIT N° 190
SOBRE LA ELIMINACION
DE LA VIOLENCIA Y
ACOSO EN EL MUNDO
DEL TRABAJO

La Oficina Internacional del Trabajo adoptó con fecha 21 de junio de este año el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyos lineamientos esenciales se indican a continuación:

OBJETIVOS DEL CONVENIO OIT:

Reconocer el derecho a toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Los Estados Miembros de la OIT se comprometen a adoptar políticas públicas para *eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, que consistan, entre otras cosas, en: a) prohibir por ley todas las formas de la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la cuestión de la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento y o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

DEFINICIÓN OIT:

La expresión **«violencia y acoso»** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

La expresión **«violencia y acoso por razón de género»** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados *a*) y *b*) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

PROPUESTA GRUPO EMPLEADOR

La expresión violencia en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas ejercidos mediante el uso antijurídico, de la fuerza o amenaza cierta de sufrir un mal grave e inminente, sea que se manifiesten de una sola vez o de manera reiterada, cualquiera sea el protagonista o autor que la realice, y que vulnerando la libertad y la dignidad humana, tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia en razón de genero, identidad étnica, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.

La expresión acoso en el mundo del trabajo, designa un conjunto de comportamiento y prácticas de deliberado hostigamiento o abuso de poder, sea que se manifiesten de una sola vez o de manera reiterada, cualquiera sea el protagonista o autor que la realice, y que en contra de la libertad y la dignidad humana tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye el acoso en razón de genero, identidad étnica, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.

La expresión violencia o acoso en razón de género, designa la violencia o el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo, género, o que afectan de manera clara e inequívoca la integridad física o moral a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

AMBITO DE APLICACIÓN:

- ➤ El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales

MODALIDAD EN QUE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL PUEDE MANIFESTARSE

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- > en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- > en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- > en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- > en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- > en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- > en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

ORGANOS DE CONTROL, ADMINISTRACION Y JUZGAMIENTO:

Estados Miembros de la OIT, a través de los organismos del Estado que cumplen funciones ejecutivas, legislativas y judiciales.

POLÍTICAS PÚBLICAS – PRINCIPIOS:

Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- > velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- > adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- > establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- > velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- prever sanciones;
- be desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- parantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

LEY 26.485 PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES

FINALIDAD DE LA NORMA:

- Promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los ámbitos de la vida
- Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra el sexo femenino en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Proteger el derecho a la salud, educación y la seguridad personal de las mujeres así como el derecho a la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial.
- Garantizar la igualdad real de derechos, trato y oportunidades entre varones y mujeres.

DEFINICION LEGAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

- ➤ Toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación *desigual de poder*, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.
- Toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica *discriminatoria* que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (se regula, de esta forma, la violencia indirecta)

AMBITO DE APLICACIÓN:

Sujetos activos: la presente ley se aplica tanto a personas físicas como de existencia ideal de carácter privado como público.

TIPOS DE VIOLENCIA:

- Física: toda acción que se dirige contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- Psicológica: la violencia que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones. La ley contempla acciones de violencia psicológica tales como: amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, explotación y limitación del derecho de circulación.
- Sexual: toda acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

- Económica y patrimonial: toda acción que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: (i) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; (ii) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; (iii) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; (iv) la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
- Simbólica: toda acción que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

MODALIDADES:

- ➤ Violencia Institucional: aquel tipo de violencia realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley (en esta modalidad, quedan comprendidos los actos de violencia que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil).
- Violencia Laboral: todo acto de discriminación en el ámbito laboral (en el ámbito público o privado) que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo. Por ejemplo; exigir requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física; exigir la realización de test de embarazo; vulnerar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función o los actos de hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

ORGANOS DE CONTROL, ADMINISTRACION, JUZGAMIENTO Y REGISTRO:

- Consejo Nacional de la Mujer (art. 8): articula y coordina las acciones para cumplimiento de la ley, con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial y municipal y con los ámbitos universitarios, sindicales, empresariales, religiosos, las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y otras de la sociedad civil con competencia en la materia.
- > Observatorio de la violencia contra las mujeres (funciona dentro del Consejo): monitorea, recolecta, produce, registra y sistematiza los datos e información sobre la violencia contra las mujeres.
- Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo: tiene a su cargo desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos con la finalidad de: (i) eliminar la violencia laboral contra las mujeres; (iii) promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral; (iii) respetar el principio de no discriminación en el acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección, promover la promoción y formación en la carrera profesional y velar por la permanencia en el puesto de trabajo; (iv) garantizar el derecho a una igual remuneración por igual tarea o función; (v) promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos; (vi) promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia; (vii) promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

- > Juzgados de todas las Instancias y Ministerio Público: que deberán recibir las denuncias por violencia de género contra las mujeres y tramitar los expedientes sumarísimos.
- La Corte Suprema de Justicia de la Nación —con la información que remitan los juzgados intervinientes en los casos de violencia previstos en la Ley llevará registros sociodemográficos de las denuncias efectuadas sobre hechos de violencia previstos en esta ley, especificando, como mínimo, edad, estado civil, profesión u ocupación de la mujer que padece violencia, así como del agresor; vínculo con el agresor, naturaleza de los hechos, medidas adoptadas y sus resultados, así como las sanciones impuestas al agresor.

PROCEDIMIENTO:

- La ley 26485 establece la gratuidad del acceso a la justicia a través de un trámite sumarísimo, garantizando la reserva de identidad del denunciante.
- La denuncia por violencia contra la mujer puede efectuarse ante cualquier juzgado de cualquier fuero e instancia o ante el Ministerio Público.
- > Libertad de formas: puede ser denuncia escrita u oral.

Legitimación activa (quién puede denunciar violencia de género):

- la mujer que se considere afectada o su representante legal sin restricción alguna;
- la niña o la adolescente directamente o través de sus representantes legales;
- cualquier persona cuando la afectada tenga discapacidad, o que por su condición física o psíquica no pudiese formularla;
- en los casos de violencia sexual, la mujer que la haya padecido es la única legitimada para hacer la denuncia. Cuando la misma fuere efectuada por un tercero, se citará a la mujer para que la ratifique o rectifique en VEINTICUATRO (24) horas.
- ➤ la denuncia penal será obligatoria para toda persona que se desempeñe laboralmente en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado que, con motivo o en ocasión de sus tareas, tomaren conocimiento de que una mujer padece violencia siempre que los hechos pudieran constituir un delito.

Sanciones:

Sin perjuicio de las condenas judiciales que pudieran recaer en la instancia judicial, la Ley 26485 prevé la aplicación de las siguientes sanciones:

- > Advertencia o llamado de atención por el acto cometido;
- Comunicación de los hechos de violencia al organismo, institución, sindicato, asociación profesional o lugar de trabajo del agresor;
- Asistencia obligatoria del agresor a programas reflexivos, educativos o terapéuticos tendientes a la modificación de conductas violentas.

NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL

1. CÓDIGO DE CONDUCTA - AMBIENTE DE TRABAJO

- > Respecto a las Leyes Laborales y los principios generales del derecho del trabajo
- > Prohibición de la discriminación ilegal y el acoso laboral.
- Promoción de la igualdad de oportunidades, igualdad de trato, ecuanimidad y equidad en el ambiente laboral.
- Tolerancia cero ante abuso, acoso, coerción de tipo sexual, físico, psicológico o de cualquier otra índole.
- Todos los empleados de deben cumplir con los principios rectores del Código de Conducta para mantener un ambiente laboral libre de acoso o violencia en el trabajo.

2. POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO

2.1. OBJETIVOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades.
- Fomentar el respeto por la diversidad en el ambiente de trabajo.
- > Igualdad de trato equitativo y en base al mérito individual
- > Prohibición de todo acto de discriminación o acoso o violencia en el ambiente de trabajo.

2.2. DEFINICIÓN y TIPOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS:

- ▶ DISCRIMINACIÓN: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o tratamiento en el empleo o la ocupación; y (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o el trato en el empleo u ocupación según la ley aplicable. La norma expresamente aclara que cualquier distinción, exclusión o preferencia con respecto a un trabajo en particular basada en los requisitos inherentes al puesto de trabajo no configura Discriminación.
- ACOSO: conducta inapropiada de una persona, dirigida y ofensiva para otra en el lugar de trabajo, y que el individuo sabía o debería razonablemente haber sabido que causaría ofensa o daño. Incluye actos objetables, comentarios o exhibiciones que menosprecian, desprecian o causan humillación personal o vergüenza, y cualquier acto de intimidación o amenaza. También incluye el acoso debido a la raza, color, características físicas, origen nacional o étnico, religión o creencias, sexo (incluyendo al embarazo, parto o condición médica relacionada), genero u orientación sexual, edad, estado civil o de pareja, condición familiar, discapacidad, condición médica, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, posición económica o cualquier otra causa prohibida por las leyes aplicables.

La norma interna establece que el acoso consiste generalmente en una serie de incidentes pero que puede consistir, también, en un único incidente grave con impacto perdurable en la persona y brinda ejemplos de la conducta prohibida: (a) acoso sexual: avances sexuales no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales y la conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que interfieran con el desempeño laboral de una persona o que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo; (b) Bullying: un patrón repetido de incidentes o conducta que intimida, menosprecia, humilla o avergüenza a una persona o grupo de personas. El Bullying puede incluir: acciones, comentarios, demostraciones, ensañamiento y menospreciar, denigrar, esparcir rumores, chismes o dañar la reputación de alguien; (c) otros tipos: demostración de hostilidad o aversión hacia una persona que genera un ambiente de trabajo hostil, degradante, humillante u ofensivo, interfiere de forma irrazonable con el desempeño o comportamiento laboral de una persona, o de cualquier otra manera afecta adversamente sus oportunidades laborales, incluyendo violencia física o intimidación, humillación pública, persecución, insultos racistas/homofóbicos, acecho, envío de mensajes racialmente ofensivos o despectivos mediante cualquier sistema, medio o dispositivo, ridiculizar o burlar, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza ofensiva.

Conducta Inapropiada u ofensiva: en tanto genere daño y/o malestar, está prohibida en el ambiente laboral

2.3. AMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN:

- Empleados: deben cumplir con la Política de Diversidad y Trabajo Libre de acoso, promover un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso, cooperar para mantener un entorno de trabajo respetuoso; contactar y reportar a su supervisor, a Recursos Humanos, a Auditoria Interna en caso de haber experimentado o haber sido testigo de acoso o discriminación.
- Contratistas
- Subcontratistas
- > Intermediarios comerciales
- Proveedores
- Consultores
- Socios
- cualquiera que preste servicios para o por cuenta de las empresas.

RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA NORMA:

- > Empleados
- Supervisores
- Política de Diversidad y Trabajo Libre de Acoso, asegurando que se proporcione capacitación en la temática a los empleados de las empresas; asimismo, es el responsable de notificar a Auditoría Interna todo incidente reportado y acordar cuál de los dos departamentos deberá investigar el asunto, tomando en consideración la gravedad, requerimientos jurídicos y disponibilidad de recursos para dicho propósito; además es el responsable de adoptar las acciones correctivas en coordinación con Servicios Legales de las empresas y la administración del área involucrada, de ser aplicable. Además, deberá reportar a los superiores del empleado los casos de acoso o discriminación, cuando la gravedad justifique dicha acción.

- Departamento de Auditoria Interna investigará, junto con Recursos Humanos, los incidentes de violación a esta Política que se reporten a cualquiera de ellos, de conformidad con las reglas acordadas conjuntamente.
- Servicios Legales: es el responsable de: (i) proveer asistencia legal para asegurar que la investigación se realice respetando la ley aplicable; (ii) proveer el asesoramiento necesario para asegurar que las evidencias recolectadas pueden ser utilizadas o presentadas ante la justicia; (iii) asistir a Recursos Humanos para imponer válidamente las sanciones disciplinarias más apropiadas.

PROCEDIMIENTO:

- Todo empleado víctima de acoso o discriminación o de una conducta violatoria de la Política de la Empresa o el Código de Conducta o ha presenciado acoso o discriminación debe reportarlo en forma inmediata a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos o a Auditoria Interna.
- Los reportes sobre Acoso o Discriminación se investigará de inmediato, garantizando la confidencialidad del denunciante y de los testigos y recabando las pruebas que sustancien la investigación ecuánime e integral del evento.
- Verificada la conducta violatoria de la presente Política, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo con las leyes aplicables.
- En el caso de terceros, verificada la conducta violatoria de la presente Política, se adoptarán las medidas razonables y apropiadas para hacer cesar la conducta de acoso o discriminación.
- Según el caso, se podrán adoptar medidas preventivas durante la sustanciación de la investigación interna.
- ➤ Se prohíben las represalias contra cualquier persona que rechace o proteste por el acoso o discriminación, que reporte acoso o discriminación, o que participe y/o coopere en la investigación sobre actos de acoso o discriminatorios; de verificarse cualquier acción de represalia, deberá reportarse como una violación a la presente Política.

