

Política sobre Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral



POL-GG-CHU-TTO-002

Política sobre Acoso Sexual y
Hostigamiento Laboral

Política sobre Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral

1. Objetivo:

El propósito de esta política es guiar a los colaboradores en sus interacciones entre sí y ayudarlos a trabajar juntos de manera profesional, contribuyendo a un entorno positivo de la empresa.

Las conductas prohibidas por esta política no serán toleradas dentro de la empresa ni en situaciones fuera del trabajo como viajes, reuniones de negocios o eventos empresariales.

El acoso de cualquier tipo, por parte de un colaborador de Arca Continental hacia cualquier tercero no colaborador en el ámbito de sus funciones como colaborador, también constituye una violación a esta política.

2. Alcance:

Esta política aplica primordialmente a todos los colaboradores de Arca Continental, S.A.B. de C.V. y sus Subsidiarias. No obstante, la Empresa extiende la aplicación de la filosofía de esta política a su cadena de valor, principalmente con sus proveedores de primera línea, a fin de apoyar conjuntamente los principios de la presente política, por lo que su protección a los colaboradores se extiende a los hechos que se originen en los terceros que mantienen relación con AC.

3. Definiciones y abreviaciones:

Arca Continental: Arca Continental, S.A.B. de C.V., AC, la Compañía, la Empresa o la Organización.

Acoso sexual: Es la forma de hostigamiento físico o verbal de naturaleza explícitamente sexual que, por sus consecuencias en el clima organizacional, así como por los daños emocionales del colaborador agredido, debe atenderse de manera muy específica. Se considera como acoso sexual la conducta de un agresor que no es aceptada voluntariamente por su víctima (es decir un comportamiento no consensuado), y hace que la víctima se sienta humillada, obligada y/o intimidada por las acciones del acosador.

Se considera acoso sexual de conducta física:

- cualquier contacto inapropiado no permitido o rechazado por la víctima (abrazos, besos, manoseos, etc.)
- asalto sexual, que consiste en presionar a la víctima a tener contacto después de que ha expresado su rechazo
- conductas exhibicionistas que promueven emociones sexuales

Política sobre Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral

Se considera acoso sexual de conducta verbal:

- cualquier comentario sobre el físico de la víctima su apariencia u otro
- chistes, comentarios o conversaciones de contenido sexual
- avances sexuales sobre la víctima como invitaciones o coqueteo
- insultos basados en el sexo de la víctima
- comentarios paternalistas o proteccionistas con el fin de conseguir favores sexuales,
- envío de mensajes, correos o cualquier forma de comunicación con contenidos sexuales incluyendo gráficos, fotos, comentarios, etc.

Se considera acoso sexual de conducta no verbal:

- el mostrar a la víctima los genitales o material gráfico que los muestre
- tener posiciones sugestivas de invitación al sexo
- gestos sexualmente sugestivos
- “piropear” cuando la víctima pasa

Hostigamiento: Es el conjunto de conductas agresivas, despectivas, discriminatorias, etc., que además son recurrentes, con las que un(os) colaborador(es) trata(n) a otro de forma tal que le provoca un sentido de humillación, menosprecio, sometimiento, etc., en el ámbito de una relación laboral.

Se consideran conductas de hostigamiento las siguientes:

- gritos, alburas o juego de palabras con un doble sentido sexual
- palabras altisonantes
- apodos (no aprobados por el afectado)
- amenazas
- ridiculización (sobre todo entre otros colaboradores)

Hostigamiento físico:

- cualquier método de coerción
- amenazas o acoso que involucran gestos físicos o amenazantes, que incluyan:
 - agresiones corporales
 - golpes
 - empujones
 - gestos amenazantes.

Hostigamiento verbal: lenguaje dirigido a otra persona que generalmente le causa daño, en un sentido emocional o psicológico (la interacción es cara a cara o por cualquier medio electrónico, como llamadas telefónicas o uso de redes sociales).

Nota: Las conductas mencionadas en este apartado de Definiciones y abreviaciones son simplemente ejemplos, pero no son limitantes a otras muestras de acoso y hostigamiento. En todos los casos las personas que se consideren víctimas deben seguir el procedimiento para reportar los eventos de hostigamiento y acoso y no dejar pasar lo sucedido.

Política sobre Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral

Subsidiarias: empresas pertenecientes al Grupo Arca Continental, en las que Arca Continental, S.A.B. de C.V. sea tenedora directa o indirecta de más del 50% de las acciones que conforman su capital social.

4. Lineamientos de la política:

El cumplimiento de esta política se deberá lograr a través de las acciones de los colaboradores que practiquen con honestidad el respeto hacia nuestros Valores, los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Código de Ética y el Reglamento Interior de Trabajo que tenemos establecido en la Organización, y que paralelamente cumplan con la Legislación Laboral vigente.

Cualquier práctica relacionada con acoso sexual, incluyendo las conductas físicas o verbales que lo identifican, está prohibida para todos los colaboradores de la Empresa, ya sea hacia otros colaboradores o hacia terceros relacionados con la misma, como proveedores de bienes o servicios, contratistas, practicantes, clientes, etc.

Paralela o independientemente de lo anterior, todos los colaboradores de la Empresa deberán actuar en contra de actos, acciones, conductas o incluso actitudes que puedan interpretarse como hostigamiento físico o verbal, y en general de cualquier tipo, hacia cualquier persona con la que interactúen en el curso de su actuación laboral dentro de la Organización.

Los colaboradores de Arca Continental deben conocer y comprender claramente el contenido de esta política que deben aplicar y cumplir personalmente, la cual les obliga a ser portadores, ejemplo y embajadores de la misma dentro del ámbito de su acción y de las comunidades en que se desempeñan.

Ante la observación de cualquier conducta contraria a esta política, cada colaborador tiene la obligación de denunciarla ante su superior jerárquico, al departamento de Capital Humano o a través del Buzón de Transparencia.

5. Vigilancia y cumplimiento de la política:

Las Direcciones Ejecutivas de Capital Humano y Jurídica deberán vigilar de cerca la difusión y el cumplimiento de esta política, en colaboración con las demás Direcciones Ejecutivas y la Dirección General. Son los Comités de ética de cada país los que tienen la responsabilidad de investigar y decidir respecto de una conducta detectada o reportada de acoso de cualquier tipo.

Todos los niveles de mando deberán cumplir y hacer cumplir esta política y vigilar su cumplimiento en el ámbito en que tienen sus actividades.

Política sobre Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral

6. Consecuencias o Sanciones por el incumplimiento de la política:

Cualquier colaborador que se compruebe que haya acosado a otra persona estará sujeto a medidas disciplinarias y/o despido.

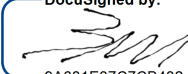
El incumplimiento a lo establecido en la presente política por cualquiera de las partes responsables podrá ser sancionado conforme a lo estipulado en el reglamento interior de trabajo y/o el Código de Ética de Arca Continental, la Ley Federal del Trabajo u otras normas o regulaciones de cada país, previa evaluación de las áreas involucradas respecto de esta política, en coordinación con la de Capital Humano.

Bitácora de cambios POL-GG-CHU-TTO-002:

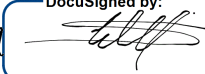
Fecha de emisión:	16 agosto 2021
Fecha de aplicación:	16 agosto 2021
Fecha de última actualización:	16 agosto 2021
Fecha inicial de vigencia de la actualización:	16 agosto 2021
Dirección responsable de la emisión o actualización:	Dirección de Talento

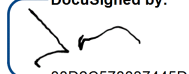
Ante cualquier conducta que se separe de esta política, cualquier colaborador puede hacer una denuncia frente a cualquier superior jerárquico o por cualquier otra vía, incluyendo el Buzón de Transparencia, a través de las siguientes opciones:

1. A través del link “Buzón de Transparencia” en intranet corporativa o en la página web de Arca Continental
2. A través de la dirección de email: informa@buzondetransparenciaac.com
3. Por las líneas gratuitas de teléfono:
 - En Argentina:0800-345-5478
 - En Ecuador:1-800-001-135
 - En Estados Unidos:1-888-303-8442
 - En México:800 8228966
 - En Perú:1-705-2233

DocuSigned by:

 9A681E37C7CB432...

DocuSigned by:
 GUILLERMO GARZA
 22949B8AE33A485...

DocuSigned by:

 34F85C0B27F143D...

DocuSigned by:

 88D2C578837445D...