

EMPRESA:

ANTOLIN

PAIS:

TODOS

ÍNDICE:

I. OBJETIVO	2
II. ALCANCE	2
III. DECLARACION DE PRINCIPIOS	2
IV. BASE LEGAL	2
V. DEFINICIONES	2
VI. ACOSO SEXUAL	3
ALCANCE/ COBERTURA	3
FORMAS DE ACOSO SEXUAL	3
¿CUÁNDO SE CONSIDERA ACOSO?	4
¿CUÁNDO NO SE CONSIDERA ACOSO?	4
VII. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	4
¿QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?	4
¿CÓMO RECONOCER EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?	4
VIII. ACOSO PSICOLÓGICO	5
¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO?	5
¿CÓMO RECONOCER EL ACOSO PSICOLÓGICO?	5
¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO?	5
EFECTOS EN LA EMPRESA	6
IX. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	6
X. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN (DENUNCIA Y TRAMITACIÓN).	6
XI. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	7

EMPRESA:

ANTOLIN

PAIS:

TODOS

I. OBJETIVO

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

II. ALCANCE

Esta Política aplica a todos los empleados de ANTOLIN, independientemente de su relación profesional o tipología de contrato laboral, subcontratados y colaboradores, alcanzando a todas las empresas subsidiarias y filiales de ANTOLIN, en su lugar de trabajo o en los de sus clientes o socios de negocio.

III. DECLARACION DE PRINCIPIOS

La empresa no tolerará ninguna forma de acoso, sea generado por sus clientes o proveedores o por cualquier negocio o profesional asociado. Además, esta política 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, ANTOLIN establece un procedimiento y declara los siguientes principios:

- Cualquier forma de acoso va en contra de la dignidad de la persona.
- Cero tolerancia 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 mandos intermedios y directivos, 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, que 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.

EMPRESA:

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 se desarrolle la jornada laboral, 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, viajes oficiales de negocios y almuerzos, cenas o campañas promocionales organizadas para clientes o socios, conversaciones telefónicas y comunicaciones a través de medios electrónicos.

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 se convierta en requisito de trabajo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil o inapropiado.

En otras palabras, el acoso sexual tiene una serie de elementos clave:

1. Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales;
2. Comportamiento no deseado o no querido por la persona que lo recibe;
3. Que tiene como objetivo o produce el efecto de atentar contra la dignidad o crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ALCANCE/ COBERTURA

El acoso puede ocurrir a todos. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o perpetradores de comportamientos que se consideran groseros, humillantes o intimidantes. Esta acción puede tener lugar entre el jefe/ responsable y un empleado (relación vertical), entre empleado y empleado del mismo nivel jerárquico (relación horizontal), entre un empleado y su superior jerárquico (relación ascendente), así como entre un supervisor y un trabajador subcontratado; y entre empleados y proveedores de servicios, clientes o terceros.

El acoso sexual puede identificarse y materializarse tanto si el comportamiento no deseado se realiza repetida o continua, como si se trata de un único incidente.

FORMAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede tomar varias formas. En general, podemos identificar cinco formas de acoso sexual:

- i. Acoso físico, que incluye molestos tocamientos de índole sexual, como besar, acariciar y pellizcar, o mirar con carácter lujurioso.
- ii. Acoso verbal, que incluye comentarios molestos acerca de la vida privada, partes del cuerpo o apariencia de la persona, bromas y comentarios sexualmente sugerentes.

EMPRESA:

ANTOLIN

PAÍS:

TODOS

iii. Acoso gestual, que incluye lenguaje corporal y/o gestos sexualmente sugerentes, como guiños repetidos, gestos con las manos o boca;

iv. 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. Acoso psicológico/emocional de carácter sexual 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 o comportamiento de naturaleza sexual o sexista, tiene el efecto de crear una intimidación o un ambiente hostil y ofensivo en el entorno laboral.

ii. En una situación de 'quid-pro-quo' o chantaje sexual, es decir, cuando la persona acosada, ya sea empleado o solicitante de empleo, es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Esta situaciones suelen implicar un abuso de autoridad.

iii. Cuando dicha conducta es inaceptable y ofensiva desde la perspectiva del destinatario, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado.

¿CUÁNDO NO SE CONSIDERA ACOSO?

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Por tanto, el aspecto clave de la conducta que constituye el acoso sexual es la naturaleza desagradable y no consentida de la misma.

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 POR RAZÓN DE SEXO

¿QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El elemento clave que lo diferencia del acoso sexual, es que no se trata de un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el sexo o genero de una persona.

¿CÓMO RECONOCER EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo podrían ser, entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer,
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona,
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres,
- Utilizar humor sexista,
- Discriminación o trato desfavorable a una mujer por embarazo o maternidad.

EMPRESA:

ANTOLIN

PAIS:

TODOS

La consideración de acoso por razón de sexo exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran también en todo caso discriminatorios.

VIII. ACOSO PSICOLÓGICO

¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO?

Es toda conducta realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

¿CÓMO RECONOCER EL ACOSO PSICOLÓGICO?

Acciones contra la reputación o dignidad personal de la víctima (comentarios injuriosos, ridiculizándola, burlándose de una discapacidad, de su aspecto físico, de sus convicciones personales, o de su forma de moverse o hablar, etc.).

Acciones contra 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, ambigüedad de rol, amenazas verbales, comentarios verbales para recriminarlo, etc.).

Acciones contra 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 ubicación lejos de los demás, "se le ha enviado al destierro", etc.).

Acciones contra la situación laboral de la víctima (no se le asigna ninguna tarea de trabajo, se le asignan tareas de trabajo sin sentido, negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, diferencia de trato, etc.).

Acciones que afecten a la salud física de la víctima (se le asignan tareas de trabajo peligrosas, amenazas de ataques físicos, 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 el concepto depende 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, estrés, 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;

EMPRESA:

ANTOLIN

PAIS:

TODOS

- vi. Incapacidad para volver al trabajo regular: abandono del mercado laboral

EFFECTOS EN LA EMPRESA

El acoso moral puede tener repercusiones negativas en el rendimiento, la reputación y los ingresos de la Compañía. Entre otros podríamos destacar como ejemplo: absentismo; daño a la cultura e imagen corporativa; disminución de la productividad; disminución de la calidad; falta de motivación; demandas, pérdida de competitividad; excesiva rotación: renuncias, despidos; deterioro del entorno laboral.

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

IX. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

1.- Evaluación y prevención de riesgos psicosociales

La prevención de conductas inapropiadas e inaceptables, como son 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 política anti-acoso

El conocimiento efectivo de esta Política será dirigido a todos los trabajadores y en todos los niveles de la empresa. Esta difusión incide en el compromiso de la Dirección para garantizar que en el entorno laboral se respete la dignidad y la libertad de las personas que trabajan.

3.- Responsabilidad

Todos los trabajadores y trabajadores tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

X. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN (DENUNCIA Y TRAMITACIÓN)

Incluso si se desarrolla una adecuada acción preventiva, ocasionalmente pueden producirse conductas o situaciones de acoso. Por lo tanto, es necesario tener un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se presenten quejas o reclamaciones por 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 reclamación o denuncia a través de los canales habilitados al efecto: Canal de Transparencia a través de la página web o la intranet (BeOne), dirección postal o mediante la dirección de correo electrónico de Compliance: compliance@antolin.com. Todos ellos tienen como destinatario único y responsable, la Dirección de Compliance.

El “**Canal de Transparencia**”, es el canal habilitado por ANTOLIN para dirigir reclamaciones o denuncias en relación a 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.

Si el trabajador o trabajadora considera más factible su presentación a otra persona diferente, podrá hacerlo a otro responsable de la Compañía (por ejemplo, responsable de RRHH), quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito al departamento de Compliance. Dicha denuncia

EMPRESA:

ANTOLIN

PAIS:

TODOS

podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

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, resolución y remediación.

El departamento 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.

El departamento de Compliance procederá a analizar y evaluar de forma preliminar cualquier información que reciba sobre una posible conducta o comportamiento de acoso 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 indicio o evidencia razonable. En este proceso de investigación preliminar, el Departamento de Compliance podrá contar con la colaboración de personas que son totalmente ajenas al departamento y a la reclamación, siempre que cuenten con la independencia y objetividad adecuadas.

XI.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Después de un análisis preliminar, la reclamación puede ser archivada con su correspondiente justificación e informe; o bien, ser tramitada junto con la motivación que justifica esta decisión, es decir, que del informe de los hechos o incidentes se pueda deducir que hay suficientes indicios o hechos que determinen su tramitación.

- a. Una vez que se determina, 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 del caso o "Case Manager" (CM). El Case Manager 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. El Case Manager no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero del mismo departamento, de cualquiera de las partes.

Si se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora (Case Manager, Dpto de Compliance o persona que se designe al efecto) , debería resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad posible. Si por el contrario, de la información recopilada se derivan más indicios o hechos de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, se proseguirá con una investigación minuciosa y en profundidad.

- b. Durante la investigación, el *Case Manager* 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.

EMPRESA:

ANTOLIN

PAIS:

TODOS

- c. Al final de la investigación, el Case Manager, si así lo requiere la seriedad de los hechos y las medidas correctivas que se soliciten, o a solicitud de una de las partes involucradas, redactará junto con el Departamento de Compliance un informe que indique todas las circunstancias concurrentes resultantes de la investigación, indicando las circunstancias agravantes y atenuantes, instando, en su caso, la apartura de procedimiento disciplinario o medidas correctivas a aplicar junto con una propuesta con las medidas correctivas a aplicar.
- d. Este informe determinará el resultado, que podrá ser:
- bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe,
 - bien una propuesta de sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta todas las circunstancias, gravedad, intensidad, repetición e impacto de los hechos.
- e. En el supuesto de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución con sanción, el resultado se remitirá a las áreas competentes (RRHH) quienes podrán imponer la sanción disciplinaria apropiada. En el caso que la sanción no conlleve trabajo forzoso o el despido, la Compañía tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

En cada caso, el Departamento de Compliance deberá 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.

Es un principio básico en ANTOLIN, expresado en el Código de Conducta, que cualquier represalia o amenaza contra quienes presenten, de buena fe, 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. La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

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 DIRECCIÓN

FECHA: 04-03-21

FIRMA: J.M. GARCELÁN