



DCR-POLI-03

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ACOSO POR PREFERENCIA SEXUAL

Titular: Dirección Ejecutiva de Compliance
Aprobado por / Fecha: Octubre 28 de 2024
Comité Ejecutivo de ALEATICA
Alcance: Será de aplicación a todas las sociedades en las
que ALEATICA SAU o ALEATICA SAB poseen el
control.
Clasificación del documento: Público

Documentación relacionada y aplicable

Código	Nombre del documento
	Código de Ética y Conducta
RHS-POLI-01	Política de Derechos Humanos
RHS-NORM-25	Norma De Prevención De Riesgos Psicosociales

Control de cambios

Revisión	Descripción breve del cambio

INDICE

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO	3
2. AMBITO DE APLICACIÓN	4
3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y ACOSO POR PREFERENCIA SEXUAL	4
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ACOSO POR PREFERENCIA SEXUAL.....	7
5. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ACOSO POR PREFERENCIA SEXUAL.....	8

Definiciones

Para efectos de este Documento, las expresiones “Acoso sexual”, “Acoso por razón de sexo”, “Acoso por identidad de género” y “Acoso por preferencia sexual” tendrán las definiciones que se explican en la sección 3. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso por preferencia sexual de la presenta Política, sin perjuicio de las definiciones establecidas en cada legislación local.

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO

ALEATICA manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por preferencia sexual y, formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar algunas conductas que no resultan tolerables en la compañía, en línea con lo establecido en nuestro Código de Ética y Conducta.

Los principios que nos rigen en ALEATICA son:

- a. ALEATICA no permite ni tolera conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones, sin importar el rango o nivel jerárquico de la persona que la cometa.
- b. Asegurar la objetividad, confidencialidad, celeridad, igualdad, equidad, justicia, veracidad ante cualquier situación de acoso sexual.
- c. Garantizar el respeto y protección a la intimidad, integridad, reputación y dignidad tanto del colaborador presunta víctima de la situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual, como los del presunto acosador/a.

Para operar según los principios mencionados anteriormente, en ALEATICA hemos asumido los siguientes compromisos:

1. Prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual.
2. Sancionar hasta con el despido, tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.
3. Incentivar los comportamientos que respetan la dignidad humana, el derecho a la intimidad, el principio de igualdad y la no discriminación, penalizando cualquier conducta que sea contraria a estos.
4. Garantizar un entorno laboral seguro respetuoso de nuestros valores y pilares empresariales, que brinde a las personas confianza en el ambiente de trabajo donde se desenvuelven.
5. Cumplir con las regulaciones locales en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por preferencia sexual.
6. Promover una cultura de respeto mutuo, tolerancia y colaboración, fomentando en nuestros colaboradores, que denuncien cualquier conducta inapropiada a través de los canales oportunos, incluyendo el canal ético I Care, y que prediquen con el ejemplo.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

La Política y los Protocolos locales que se desarrollen se aplicarán a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por preferencia sexual que se producen desde y hacia cualquier persona durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En los lugares de trabajo, públicos o privados incluyendo, pero no limitado a: donde se paga al colaborador, donde éste toma su descanso, donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, en los vestuarios, en las bodegas, habitaciones o espacios para la guarda de artículos de limpieza, casetas, consultorios médicos o sanitarios, ascensores o elevadores, transporte de empresa.
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales, culturales, deportivas, académicas o de formación relacionados con el trabajo, dentro o fuera de la oficina a los que asisten nuestros colaboradores, ya sean corporativos o informales.
- c. En el marco de las comunicaciones que estén o no relacionadas con el trabajo, bien sea dentro o fuera del horario laboral, incluidas las realizadas por medio de dispositivos, tecnologías de la información y de la comunicación como correo electrónico, mensajes instantáneos o texto, medios o redes sociales y demás aplicaciones (acoso virtual o ciberacoso).
- d. En el alojamiento proporcionado por ALEATICA.
- e. En los trayectos entre el domicilio del colaborador y el lugar de trabajo.
- f. En la interacción entre colaboradores de ALEATICA o estos con terceros con los que ALEATICA tenga o pueda tener cualquier tipo de relación, por ejemplo, proveedores, clientes, socios de negocio, entidades públicas, etc., dentro o fuera del horario laboral.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y ACOSO POR PREFERENCIA SEXUAL

3.1. Acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para ALEATICA, se considera acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, de carácter o connotación sexual desarrollados en conexión o como consecuencia de una relación laboral directa o indirectamente, que pueda conllevar a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Las conductas que constituyen acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

- a. Conductas físicas, que pueden ir desde tocamientos deliberados e innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo. Ejemplos de estas conductas son tocamientos intencionalmente o “accidentalmente”, roces, palmadas o pellizcos y agresiones físicas, abrazos no consensuados, o invasión del espacio personal.
- b. Conductas verbales, como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos o coqueteos, insinuaciones obscenas o comentarios indeseados de carácter sexual y de contenido sexual, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías y preferencias sexuales, o atención o amabilidad exageradas o inapropiadas que manifiesten una intencionalidad sexual que no se desea corresponder.
- c. Conductas no verbales, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual, miradas reiteradas, gestos, o movimientos de carácter sexual que incomoden y/o perturben, o difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- d. Conductas de intercambio o chantaje sexual, estas pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma no justificada, etc.
- e. Ciberacoso sexual: aquellas conductas de acoso sexual que ocurran mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (plataformas digitales, redes sociales, WhatsApp, mensajes de voz, fotografías y llamadas, entre otras). El acoso cara a cara y el ciberacoso pueden llegar a interaccionar, sin embargo, el ciberacoso sexual deja una huella digital, es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso y denunciarlo. Ejemplos de estos comportamientos son enviar a una persona videos o imágenes con contenidos degradantes que atenten contra su dignidad y/o su libertad sexual, difundir en internet imágenes, vídeos, rumores o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos) de una persona, crear un perfil falso en nombre de la víctima para realizar demandas u ofertas sexuales o perseguir e incomodar a la víctima en los espacios online que frecuente de manera habitual.
- f. Otras conductas o acciones similares que creen un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo o degradante para las personas que lo sufren.

3.2. Acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por preferencia sexual.

El sexo de una persona se refiere a las características biológicas y fisiológicas que la definen. Por otro lado, la identidad de género se refiere a la percepción y manifestación que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su género y la preferencia sexual, por su parte, hace referencia a la atracción sexual que una persona siente hacia un determinado grupo de personas.

Para efectos de esta Política, las expresiones “preferencia sexual” y “orientación sexual” tendrán el mismo significado.

Constituye acoso por razón de sexo o acoso por identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo o del género de una persona respectivamente, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo y/o acoso por identidad de género se considerará discriminatorio.

Asimismo, constituye acoso por preferencia sexual, cualquier comportamiento realizado en contra de una persona por motivo de su preferencia sexual y se considerará en todo caso que se trata de conductas discriminatorias.

Para evaluar que una situación puede ser calificada como acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual, se analizarán los siguientes elementos:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual, no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser de un sexo o género determinado, por circunstancias que biológicamente solo pueden afectar a un género o por el hecho de profesar una preferencia sexual determinada.

A continuación, se exponen ejemplos de conductas que cuando se fundamentan en base al sexo, la identidad de género o la preferencia sexual de una persona, constituyen acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual:

- a. Ataques con medidas organizativas, tales como juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades, poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona sin justificación objetiva, no asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes, negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos, o asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la adquirida.
- b. Actuaciones que pretenden aislar a una persona, como por ejemplo cambiar la ubicación física de esta separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento), ignorar la presencia de la persona, no dirigir la palabra a la persona o eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- c. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, tales como amenazas y agresiones físicas, amenazas verbales o por escrito, gritos y/o insultos o llamadas telefónicas atemorizantes.
- d. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional, como manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización, dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ACOSO POR PREFERENCIA SEXUAL

Con el objeto de prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por identidad de género y el acoso por preferencia sexual, así como cualquier situación potencialmente constitutiva de estos comportamientos, ALEATICA establece las siguientes medidas:

- Difundir y capacitar a todos los colaboradores respecto de la Política para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual.
- Promover un lugar de trabajo seguro y respetuoso y brindar a nuestros colaboradores la orientación, las herramientas y el entorno adecuados para garantizar que la única forma de trabajar sea con integridad.
- Brindar información y formación periódica a los colaboradores sobre los principios y valores que deben respetarse y sobre las conductas que no se admiten en ALEATICA, mencionando específicamente la no tolerancia a acciones u omisiones en relación con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual, los canales de denuncia internos, la existencia de leyes locales en la materia y la posibilidad de cualquier víctima de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual de acudir a instancias legales.

- Cuando la situación así lo requiera, implementar medidas inmediatas para garantizar la protección de cualquier víctima real o potencial de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual, incluso con anterioridad a la finalización de una investigación al respecto. Para la determinación sobre la procedibilidad de estas medidas, se atenderá a la legislación de cada país, y se evaluará si la víctima se encuentra en peligro grave de sufrir afectaciones a su integridad física o mental.
- Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. No está permitido usar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y/o estereotipada de mujeres y hombres.
- Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual, durante todo el proceso de investigación y una vez finalizado el mismo.
- Colaborar con las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual que decidan denunciar las situaciones sufridas ante las autoridades competentes.
- Cuando del análisis por parte de la Dirección de Compliance o de los Comités locales establecidos para tratar esta materia se detecten conductas violatorias de la presente Política y se determine que no ameritan la realización de una investigación, la Dirección Ejecutiva de Personas y Cultura junto con la Dirección de Compliance se dirigirán inmediatamente a la persona responsable del grupo/equipo en el que se haya detectado la conducta, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que derivarían de su incumplimiento, y, de continuar ocurriendo dicha conducta, se procederá a evaluar la necesidad de tomar acciones adicionales de acuerdo con la presente Política y el Protocolo local que corresponda.

ALEATICA mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los colaboradores.

5. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ACOSO POR PREFERENCIA SEXUAL

La presente Política se desarrollará a través de protocolos locales de actuación y prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por identidad de género y por preferencia sexual. En los mismos, se establecerán plazos reducidos del proceso de investigación y en todo caso se evaluarán las medidas inmediatas para garantizar la protección de cualquier víctima real o potencial de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género o acoso por preferencia sexual.

Estos protocolos serán elaborados conforme a la legislación vigente de cada país al que apliquen, y serán complementarios a lo establecido en la presente Política.

En caso de que, por legislación local de un país concreto, sea necesaria la designación de un comité u órgano que reciba e investigue reportes en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por preferencia sexual, será necesario que dichos reportes se comuniquen en el momento de recepción a la Dirección de Compliance, quien asesorará y/o colaborará con dicho comité u órgano en la investigación de los hechos y valorará la necesidad de implementar medidas adicionales a las propuestas por el comité u órgano local, conforme a lo indicado en la legislación local.