

Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso



Sumario

1. Objetivo	3
2. Alcance	3
3. Principios generales.....	3
3.1. Definiciones	3
3.2. Principales Responsabilidades.....	5
3.3. Reporte de violaciones	5
3.4. Investigaciones y garantías.....	6
3.5. Sin represalias.....	6
4. Marco legal.....	6

1. Objetivo

FSST es un empleador que brinda igualdad de oportunidades y busca fomentar un ambiente de trabajo que atraiga y desarrolle talentos de todos los géneros, nacionalidades, generaciones, culturas, religiones y antecedentes, respetando y valorando las diferencias individuales.

Conforme a este compromiso, FSST tratará a todos sus empleados, así como a los candidatos a empleados, con equidad y con base en su mérito individual, y no tolerará ningún tipo de Discriminación o Acoso en su ambiente de trabajo.

Los empleados tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de Discriminación y Acoso, lo cual incluye verse libres de acoso sexual y de cualquier otra forma de conducta ofensiva.

FSST espera que sus empleados interactúen entre sí y con cualquiera que haga negocios con la Fundación con cortesía, respeto y dignidad, sin importar la jerarquía o condiciones contractuales, dentro o fuera del lugar de trabajo.

FSST se compromete también a proporcionar comodidades razonables para las personas con discapacidad y para las creencias y prácticas religiosas, de acuerdo con la ley aplicable.

2. Alcance

La presente Política aplica a todos los empleados, directores, proveedores, prestadores, profesionales actuantes e intermediarios comerciales, y cualquiera que preste servicios para o por cuenta de FSST.

Para los efectos de la presente política, “FSST” o la “Fundación” significa Fundación Servicios Sociales Techint (“FSST”).

3. Principios generales

3.1. Definiciones

FSST prohíbe todo tipo de Discriminación y Acoso.

Discriminación en el ambiente de trabajo incluye (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha con base en la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad género u orientación sexual 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. Cualquier distinción, exclusión o preferencia con respecto a un trabajo en particular basada en los requisitos inherentes al mismo no configura Discriminación.

Acoso consiste en una 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), género 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.

El acoso consiste generalmente en una serie de incidentes, pero puede consistir también en un único incidente grave con impacto perdurable en la persona.

Si bien no existe un listado completo de conductas que podrían definirse como Acoso y la ley aplicable puede variar de país en país y de estado en estado, algunos ejemplos de conducta prohibida incluyen:

- *Sexual*: avances sexuales no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales y la conducta verbal, no verbal¹ 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;
- *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.
- *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.

Independientemente de las definiciones legales específicas de acoso y acoso sexual, si la conducta de un empleado (o la conducta de un no empleado, como un proveedor, consultor, prestador, intermediario comercial o cualquier persona que prestase servicios para o por cuenta de FSST) pudiera ser inapropiada u ofensiva para otro, entonces dicha conducta podría interpretarse como inapropiada en una relación laboral.

Los empleados de FSST tienen estrictamente prohibido cometer acoso en contra de otros empleados o terceros tales como beneficiarios, proveedores, prestadores o contratistas externos, con los cuales entren en contacto durante, o como resultado de, sus empleos.

¹ Ejemplos de conducta no verbal: exhibición de material sexualmente explícito o material sugestivo, gestos sexualmente sugestivos, chiflidos, miradas lascivas.

3.2. Principales Responsabilidades

Todo empleado es responsable de:

- Comprender y cumplir con la presente política;
- Cooperar para mantener un entorno de trabajo respetuoso;
- Contactar y reportar a su supervisor, al servicio de Recursos Humanos, al servicio de Auditoría Interna o a la Línea Transparente en caso de haber experimentado o haber sido testigo de acoso o discriminación, o en el caso de preguntas o inquietudes.

Todo supervisor es responsable de:

- Promover un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso;
- Comunicar inmediatamente al servicio de Recursos Humanos, al servicio de Auditoría Interna o a la Línea Transparente en caso de haber experimentado o presenciado discriminación o acoso o de haber recibido cualquier reporte de acoso o discriminación.

El servicio de Recursos Humanos es responsable de:

- Supervisar la implementación y comunicación de esta Política, asegurándose de que se proporcione entrenamiento a todos los empleados de la Fundación;
- Notificar de inmediato al servicio de Auditoría Interna respecto a 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;
- Tomar acciones correctivas en coordinación con el área de Asesoría Legal y la Dirección General, de ser aplicable;
- Reportar a los superiores del empleado los casos de acoso o discriminación, cuando la gravedad justifique dicha acción.

El servicio de Recursos Humanos y el servicio de Auditoría Interna investigaran los incidentes de violación a esta Política que se reporten a cualquiera de ellos, de conformidad con las reglas acordadas conjuntamente.

El área de Asesoría Legal es responsable por:

- Proveer asistencia legal para asegurar que la investigación se realice respetando la ley aplicable;
- Proveer el asesoramiento necesario para asegurar que las evidencias recolectadas pueden ser utilizadas o presentadas ante la justicia;
- Asistir al servicio de Recursos Humanos para imponer válidamente las sanciones disciplinarias más apropiadas;

3.3. Reporte de violaciones

Si un empleado considera que está siendo o fue discriminado o acosado en violación a la Política de la Fundación, o ha presenciado acoso o discriminación, se insta al empleado a reportar el hecho de una manera inmediata a su supervisor, al servicio de Recursos Humanos, al servicio de Auditoría Interna o a la Línea Transparente.

FSST tiene implementada una Línea Transparente que les permite a los empleados, beneficiarios, prestadores, proveedores y otras partes interesadas reportar, en forma anónima, cualquier conducta contraria al Código de Conducta o sus principios, incluyendo a esta Política. La Línea Transparente opera según los procedimientos diseñados por el servicio de Auditoría Interna.

Los procedimientos establecidos en las secciones 3.2 y 3.3 deberán ser acatados en todos los casos salvo que las regulaciones locales lo requieran de otra manera, lo cual deberá ser confirmado por el área de asesoría legal.

3.4. Investigaciones y garantías.

Todos los reportes sobre Acoso o Discriminación se tomarán seriamente y se les tratará con respeto. Todo reporte se investigará de inmediato, con imparcialidad y de forma minuciosa. Las personas involucradas en la revisión e investigación de cualquier posible violación a esta Política deberán tomar medidas razonables para mantener la confidencialidad del hecho y de las personas involucradas en la medida compatible con la necesidad de llevar a cabo una investigación justa, completa y receptiva.

Si la investigación confirma que se llevó a cabo el Acoso o Discriminación, se tomarán medidas correctivas inmediatas y apropiadas para sancionar debidamente y detener la conducta de Acoso o Discriminación y evitar su concurrencia. La acción correctiva puede consistir en una acción disciplinaria contra el acosador o discriminador hasta, e incluyendo, el despido con causa justificada de acuerdo con las leyes aplicables.

Si la persona que incurrió en la conducta violatoria de la presente Política no es un empleado de FSST sino un proveedor, consultor, prestador, intermediario comercial o cualquier persona que presta servicios para o por cuenta de la Fundación, entonces FSST tomará, o hará que ese tercero tome, cualquier acción que resulte razonable y apropiada según las circunstancias para sancionar debidamente y detener la conducta de Acoso o Discriminación, y evitar su concurrencia.

Tomando en cuenta las circunstancias de cada caso y mientras se realiza la investigación, la Fundación podrá adoptar medidas provisionales para proteger a la víctima.

3.5. Sin represalias

FSST prohíbe la toma de represalias contra cualquier persona por parte de otra por:

- Rechazar o protestar por el Acoso o Discriminación,
- Reportar Acoso o Discriminación, o
- Participar o cooperar en una investigación de Acoso o Discriminación

La toma de represalias es una violación seria a la presente Política y deberá reportarse de la misma manera que una queja por Discriminación o Acoso.

4. Marco legal

Todos los derechos y obligaciones del empleado estarán en un todo de acuerdo con las leyes aplicables.