

# CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - LATAM

## ALCANCE:

Todas las áreas de producción, operaciones y administrativas de la organización.

## OBJETIVO:

Establecer medidas de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

## RESPONSABLES:

- **Country Manager:** Controla el cumplimiento de esta política. Asimismo, promueve el respeto a las personas protegiendo sus derechos fundamentales.
- **Líder de RRHH:** Garantizar el cumplimiento del procedimiento administrativo para asegurar la veracidad de los hechos.
- **Comité contra el Acoso Sexual:** Encargado de investigar y emitir recomendaciones de sanción, así como medidas preventivas.

## LINEAMIENTOS GENERALES:

1. En la empresa rechazamos toda forma de violencia o connotación sexual, sexista no deseada.
2. La presente política se rige por los principios de: dignidad y defensa de la persona, goce de un ambiente saludable de trabajo y armonioso, igualdad y no discriminación por razones de género, respeto de la integridad de las personas, intervención inmediata y oportuna, confidencialidad, y debido proceso.
3. En la empresa existe la libertad para que cualquier trabajador, que pudiera ser víctima de hostigamiento sexual o laboral, active el procedimiento de investigación y sanción; de igual manera se permite que lo hagan los terceros que tenga conocimiento de este hecho.
4. Para ello, contamos con un **canal de denuncias y un procedimiento de investigación con la participación del Comité contra el Acoso Sexual.**

## PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- A. Las denuncias podrán ser interpuestas por la víctima, un tercero o de oficio (empresa) cuando conozca de hechos que presuntamente constituyan hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
- B. Recibida la queja o denuncia, se pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física o psicológica que requiera, en caso lo considere necesario, y se otorgará las medidas de protección. El área de Recursos Humanos de cada filial deberá poner en conocimiento de esta denuncia a Recursos Humanos Corporativo.
- C. El Líder de Recursos Humanos de cada filial recibe la denuncia y coordina con cada comité para la investigación, durante los 15 días calendarios siguientes.
- D. El Líder de Recursos Humanos informará al supuesto hostigador la queja en su contra, a fin de que presente su descargo en el plazo de 4 días calendarios.
- E. El área de Recursos Humanos emitirá la sanción al término de la investigación.
- F. La falsa denuncia será sancionada.

