

I OBJETIVO Mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de hostigamiento o acoso basado en la raza, color, religión, nacionalidad, origen étnico, sexo, orientación sexual, edad, o discapacidad.

II ALCANCE Estas normas de conducta son de carácter obligatorio para todos/as los/as empleados/as de Apro.

III POLITICA La empresa no tolerará ningún tipo de conductas de acoso en el ambiente de trabajo por lo que cualquier empleado/a que se encuentre involucrado/a en ese comportamiento será objeto de acciones disciplinarias.

El acoso, particularmente el acoso sexual, puede tomar muchas formas.

Una forma ofensiva es cuando un/a subordinado/a experimenta una acción negativa en su trabajo, por medio de la intimidación sexual tal como despido, democión o una reasignación no deseada, como consecuencia del acoso sexual de su gerente o jefe/a inmediato/a.

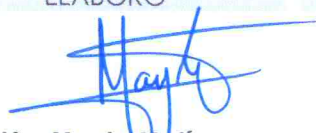
Un ejemplo de esto sería el despido de un/a empleado/a por rehusarse a proporcionar favores sexuales a su gerente. Pero cualquier uso de la posición del gerente para solicitar favores de naturaleza sexual a cambio de ventajas en el trabajo, o amenazar a un/a subordinado/a (sin importar si se cumple o no) con represalias en el área de trabajo por negar favores sexuales, puede ser considerado acoso sexual y, en cualquier caso, será considerada una seria violación de esta política.

Queda estrictamente prohibido a las jefaturas, coordinaciones o gerencias al realizar promesas de ascensos, aumentos de salario o de estímulos recompensas o recibir cualquier otro beneficio laboral a cambio de favores sexuales a cualquiera de sus subordinados/as.

Un ambiente hostil de trabajo puede crearse por bromas, material ofensivo y el contacto con las personas cuando no es bienvenido. Lo que debe de entenderse es que nuestra organización prohíbe en el ambiente de trabajo no solamente el

AUTORIZACIONES

ELABORO



Lic. Mayte Mejía
Gerencia de Recursos Humanos

Vo. Bo.



Lic. Javier Castañeda
Dirección General

REVISO



Ing. Alejandro Hernández
Gestión de Calidad

APROBO



Lic. Ma. Teresa Delgado
Presidencia/CEO

acoso, sino también la conducta inapropiada y el hostigamiento verbal o gestual, incluso si la persona a quien es dirigida lo acepta.

Comentarios o acciones físicas de naturaleza sexual, incluyendo excesivas muestras de afecto o familiaridad, así como el mostrar material sexualmente explícito o sugestivo, pueden ser o no ser consideradas acoso sexual cuando no

son bienvenidas, pero son inaceptables en un ambiente de trabajo, sean o no bienvenidas.

El lenguaje vulgar, bromas o insinuaciones dirigidas hacia un/a individuo/a o grupo basado en características físicas, estereotipos o diferencias culturales, así como fotografías, dibujos o materiales impresos o electrónicos que otros pueden considerar ofensivo o degradante, también son inaceptables en el área de trabajo.

Las víctimas y perpetradores de acoso y conducta inapropiada pueden ser hombres o mujeres indistintamente.

Nuestra organización espera que el ambiente de trabajo esté libre de acoso y comportamiento inapropiado no solamente para todos/as sus empleados/as, sino también para cualquier otra persona presente en las instalaciones de la compañía.

Los/as empleados/as de nuestra organización que se involucren en acoso o conductas inapropiadas serán merecedores de acciones disciplinarias, desde una llamada de atención informal hasta el despido. La gravedad relativa de la conducta y las advertencias hechas al/a empleado/a con anterioridad serán tomadas en consideración. En ciertas circunstancias, puede ser apropiado transferir al/a ofensor/a a otro departamento o localidad. Si es requerido por la víctima, esta puede ser transferida a otro departamento o localidad, sin menoscabo de las sanciones a que se haga acreedor el/la ofensor/a.

A cualquier empleado/a que haya sido víctima de acoso, se le recomienda reportar esta conducta, todas las quejas por este tipo de conductas serán investigadas inmediatamente y manejadas por el comité de equidad de género.

Amenazas o represalias por parte de cualquier compañero/a, coordinador/a o gerente contra los/as empleados/as por haber usado los canales de comunicación de apro o los procesos de apelación, no serán tolerados por la compañía. Estas conductas, cuando se determine que tuvieron lugar, resultarán en acciones disciplinarias incluso en la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la empresa apoyados en el artículo 47 de la I.F.T. donde se mencionan las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en su fracción II.- incurrir el/la trabajador/a, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus

POLITICA
ACOSO Y CONDUCTA INAPROPIADA

VERSIÓN 02	ÚLTIMA MODIFICACIÓN SEP 16	PAGINA 3 / 3
---------------	-------------------------------	-----------------

familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	RESPONSABLE DEL CAMBIO	CAMBIO
SEPTIEMBRE DEL 2016	GESTION DE CALIDAD	Se actualiza la política con la nueva imagen ejecutiva de la empresa, modificando "grupo apro" por "apro"

