



UUMBAL

Código: GAU-DH-PL-005

Revisión: 1

Hostigamiento – Acoso Sexual

Objetivo

Mantener un ambiente laboral libre de Hostigamiento, violencia y/o Acoso Sexual, estableciendo las medidas disciplinarias respectivas para prevenir y sancionar al colaborador que haya incurrido en estas conductas.

Alcance

Aplica a personal propio, proveedores de servicios, proveedores de fruta fresca y/o contratistas, dentro de las instalaciones de Uumbal o en el ejercicio de las labores.

Términos y definiciones

- Hostigamiento: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- Violencia: Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo.

Lineamientos

Para Uumbal el acoso sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo constituye un comportamiento inaceptable, perjudicial para el bienestar físico y psicológico del empleado, que atenta contra la moral y afecta el ambiente laboral.

Es prioritaria su prevención y eliminación, por lo que no se tolerará este tipo de conductas por parte de las personas que trabajan en relación con la empresa, las que brindan servicios complementarios, servicios profesionales u otras que accedan por cualquier motivo a las instalaciones de la organización.



UUMBAL

Esta política sobre acoso sexual está alineada con el Valor Institucional de INTEGRIDAD Uumbal y al Código de Ética Uumbal que busca garantizar el derecho al trabajo en un ambiente de respeto.

La presente política se establece con referencia a la definición de acoso sexual estipulada por la Organización Internacional del Trabajo:

- *“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.*
- *“Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.”*

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo: para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:
 - Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
 - Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
 - No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

De manera consistente con las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo, también se considerará acoso sexual cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualquier otra decisión relativa al empleo) y cuando la conducta de una persona crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien se considera víctima.



UUMBAL

Cuando exista denuncias o quejas de esta índole, Uumbal investigará de manera seria y confidencial todas las denuncias, y de confirmarse la denuncia, se aplicarán las sanciones disciplinarias conforme a la Ley; respetando los derechos laborales de la víctima.

Referencias

- Artículo 2, Ley Federal del Trabajo.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).