



**POLÍTICA DE
PREVENCIÓN Y
ERRADICACIÓN DE
LA DISCRIMINACIÓN Y
EL ACOSO LABORAL**

1. OBJETIVOS

Establecer los estándares y lineamientos para minimizar el riesgo de la ocurrencia de acoso laboral y sexual, discriminación y todo tipo de forma de violencia contra la mujer, así como establecer el procedimiento para que los miembros de la comunidad laboral puedan denunciar estas inconductas y sancionarlas, de ser el caso y dentro de las atribuciones de UNACEM.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

UNACEM es una empresa que tiene como prioridad proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro, saludable, libre de acoso, discriminación y cualquier forma de violencia.

La empresa rechaza cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física. Establece un estándar de cero tolerancia ante casos de acoso, discriminación y/o violencia para lo cual se compromete a velar por mantener un ambiente laboral exento de violencia en cualquier forma, así como toda conducta que pueda considerarse como acoso según la presente política y de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Todo miembro de la comunidad laboral de UNACEM tiene derecho a desempeñar sus funciones sin ningún tipo de coacción ni violencia. La empresa impulsa a sus empleados a denunciar por los conductos determinados en este documento cualquier tipo de acto que implique o pueda implicar acoso laboral o violencia contra la mujer.

3. ALCANCE

En lo que respecta a este documento, se entenderá como parte de UNACEM Ecuador S.A., y por consiguiente sujetas a las disposiciones que se estipulan a continuación, tanto a UNACEM Ecuador S.A., como a sus diferentes empresas relacionadas (CANTYVOL).

Abarca a todo el personal propio de UNACEM, así como el personal contratista, servicios profesionales, proveedores, clientes y/o personal de actividades complementarias que presten servicios en o para las compañías.

4. REFERENCIAS

Constitución de la República.

Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 que expide el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral, y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.

Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia contra la Mujer.

DINA-AI-001 Código de conducta.

5. DEFINICIONES

Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Consisten en interacciones entre el trabajo, el medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización por una parte y por otra las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud mental y física, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Acoso laboral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento bajo el control razonable del empleador, en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Acoso Sexual: conducta por medio del cual una persona solicita algún acto de naturaleza sexual no deseada para sí o para un tercero.

Discriminación: Cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, VIH-SIDA, étnica, tener o desarrollar una enfermedades catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de relación laboral.

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Cargo	Responsabilidad	Autoridad
Gerente General	Cumplir con este procedimiento, dotando de los recursos necesarios; y garantizar la confidencialidad y anonimato de afectados, en la medida de sus posibilidades razonables y en el marco de sus competencias.	Aprobar los reglamentos internos y el Código de Conducta.
Trabajadora Social	Cumplir con este procedimiento, fungiendo en primera instancia como el primer filtro para determinar el acoso laboral garantizando la confidencialidad y anonimato de afectados.	Decisión como primera instancia de definir el acoso laboral en base a al presente protocolo. Derivar a instancias pertinentes los casos según la definición otorgada.
Comité de Prevención de violencia (Gerente TH y Gerente Legal)	Realizar las investigación pertinente y proceder de acuerdo con el Código de Trabajo y los reglamentos internos; y garantizar la confidencialidad y anonimato de afectados.	Aplicar el reglamento interno aprobado y el código de trabajo para proceder con acciones disciplinarias.

7. SOBRE EL ACOSO LABORAL

Se entiende por acoso laboral a todo comportamiento que atente a la dignidad de una persona, ejercido de forma reiterada, cometido en la empresa e incluso fuera de ella a través de medios tecnológicos o redes sociales, en contra de cualquier empleado o proveedor, y que busque maltratar, humillar o perjudicar su ambiente o situación laboral.

Sin que se trate de una lista exhaustiva, en la empresa, las siguientes conductas pueden ser consideradas como acoso:

- a) Ofender o humillar a alguien física o verbalmente;
- b) Gritar, amenazar o intimidar a alguien;
- c) Hacer chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre la raza, nacionalidad, lugar de nacimiento, religión, edad, identidad de género, orientación sexual, estado civil, idioma, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, estado de salud, discapacidad, tamaño físico o el peso, de una persona.
- d) Cualquier otra conducta que pueda ser considerada atentatoria contra la dignidad de la persona que la recibe hecha con la intención de causarle humillación o daño.

También será considerado acoso laboral cuando exista un incidente único pero muy grave, que objetivamente haya causado un efecto perjudicial y duradero al empleado y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

El acoso sexual y, además, puede ser una forma de violencia contra la mujer y se lo define como:

- a) Cualquier comportamiento ofensivo o humillante relacionado con el sexo de una persona;
- b) Comportamiento de índole sexual o conducta intimidante que crea un ambiente de trabajo no deseado, hostil u ofensivo para quien lo recibe;
- c) Conductas que imponga condiciones sexuales al trabajo u oportunidades de empleo de una persona;
- d) Comportamiento que, con abuso de la situación de poder, solicite favores sexuales de cualquier índole.
- e) Este tipo de acoso puede ser verbal y no verbal, su configuración pende de cualquier clase de insinuación, pedido, valoración o expresión sexual no consentida por otro

Son ejemplos de casos de los tipos de acoso citados:

Ejemplos de Acoso	Ejemplos de Acoso Sexual
<ul style="list-style-type: none"> • El uso de jerga, frases o apodos racistas. • Hacer comentarios ofensivos acerca de las creencias religiosas, convicciones políticas, preferencia sexual situación social o económica o cualquiera que implique un menoscabo en la integridad del miembro de la comunidad de UNACEM. • Hacer referencias ofensivas a la discapacidad mental o física de una persona. • Hace comentarios despectivos relacionados con la edad de una persona. • Difundir rumores maliciosos sobre una persona. • Actos o amenazas de violencia física o verbal. • Coordinar acciones para atentar contra los derechos de un miembro de la comunidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mirar fijamente u observar el cuerpo de una persona. • Hacer valoraciones sobre la apariencia física de una persona. • Replicar estereotipos de género sobre los roles de las mujeres o los hombres. • Emitir comentarios ofensivos sobre la identidad de género u orientación sexual de alguien o preguntar sobre su orientación sexual. • Enviar correos electrónicos o mensajes sugestivos o lascivos no deseados o compartir imágenes de índole sexual. • Tocar, besar, pellizcar, frotar o acariciar el cuerpo o la ropa de una persona de manera inapropiada. • Pedir citas o favores sexuales. • Ademanes, comentarios o gestos faciales sexualmente ofensivos. • Realizar cualquier tipo de insinuación sexual no deseada.

Las medidas razonables de corrección, evaluación o retroalimentación del desempeño de un empleado no son consideradas como acoso, incluso si hay consecuencias no deseadas para el empleado, tales como evaluaciones de desempeño negativas o cambios en las asignaciones de trabajo.

Las diferencias de opinión o desacuerdos entre empleados sobre cuestiones de trabajo tampoco se considerarán como acoso laboral. Solicitar reiteradamente el cumplimiento de funciones o tareas asignadas no es acoso laboral.

El acoso puede darse entre trabajadores del mismo o distinto nivel jerárquico, entre trabajadores y contratistas y en general, entre cualquier sujeto que intervenga en el desarrollo de las actividades laborales o de servicios en la empresa.

8. SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

UNACEM no tolera ninguna forma de violencia contra la mujer y trabajará activamente para capacitar en derechos a su planta laboral.

Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual.

9. SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

UNACEM promulga la igualdad. Todos los miembros de la comunidad serán tratados de forma equivalente y sus derechos serán respetados. Salvo por los casos en que aplique una medida de acción afirmativa, nadie podrá ser discriminado.

Se entiende por discriminación cualquier conducta que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia, de cualquier tipo, que tenga el objetivo o por efecto anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de cualquier derecho del trabajador. La discriminación puede estar basada en motivos de la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, o cualquier otro motivo.

10. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE UNACEM

Se espera que todos los empleados de UNACEM se comporten acorde a lo establecido en esta Política, así como en las leyes laborales vigentes que regulan el acoso laboral y la violencia contra la mujer, bajo los siguientes lineamientos:

Todos los empleados deberán cooperar con las investigaciones de casos de discriminación, acoso y violencia y respetar la confidencialidad relacionada con el proceso de investigación en cualquier etapa.

Todos los empleados tienen el derecho de comunicar sus preocupaciones cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado para desempeñar sus labores.

El procedimiento de presentación de quejas, así como su tramitación asegura la confidencialidad y neutralidad en la investigación.

Se prohíbe cualquier acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en el trabajo.

Todo empleado que haya evidenciado un caso de acoso, violencia o discriminación tiene la obligación de denunciarlo de conformidad con la presente política.

11. PROCESO

UNACEM garantiza un proceso neutral para la investigación de todo caso de acoso laboral, violencia contra la mujer o discriminación, dentro del marco de sus competencias y exclusivamente destinado a fortalecer la convivencia y el bienestar laboral. UNACEM no conduce procesos propiamente dichos y, por regla general, derivará los casos graves o potencialmente graves a las autoridades competentes para la consecución de un debido proceso.

Para el trámite de las denuncias, la persona que es víctima de acoso, discriminación o violencia contra la mujer, notificará a Trabajo Social por escrito usando el formulario respectivo.

Trabajo Social, revisará y entrevistará a las personas implicadas en la violencia laboral para emitir el informe respectivo. Establecerá las acciones correctivas y responsables de acuerdo a lo que indica el protocolo y el formato. Si considera que es acoso laboral, violencia contra la mujer y/o acoso sexual pasará a la investigación del Comité de Prevención de Violencia quien deberá tomar una decisión de carácter legal y laboral. Independientemente, de la resolución que tome la Comisión; Trabajo Social coordinará con los especialistas (Médico Ocupacional y/o Psicólogos u otros especialistas) apoyo tanto para el supuesto acosador como para el denunciante para que en el primer caso se motive hacia un cambio de conducta y en el segundo para afrontar o superar estas situaciones de acoso laboral y/o sexual de ser el caso.

El Comité de Prevención de Violencia, realizará la investigación escuchando a las partes implicadas y revisando el informe de Trabajo Social, con lo cual tomará una decisión de índole administrativo e interno, basado en los Reglamentos Internos de UNACEM, Código de Conducta UNACEM y Código de Trabajo vigentes. Es importante que cualquier conducta que se considere acoso deba ser probada por el o los imputados.

Trabajo Social, deberá realizar un seguimiento a las acciones a implementarse, específicamente en el comportamiento y conducta de las personas que han sido identificados como acosadores laborales y que continúan laborando en la Empresa.



UNACEM