

## **Política y Programa para Prevenir y Mitigar el Acoso Laboral en la Empresa.**

### **International Mobile Services.**

#### **Objetivo.**

Establecer directrices claras para prevenir, identificar y mitigar cualquier forma de acoso laboral dentro de la empresa, promoviendo un entorno laboral respetuoso, inclusivo y seguro para todos los empleados.

#### **Alcance.**

Esta política es aplicable a todos los empleados, directivos, contratistas, proveedores y cualquier persona que tenga interacción con la empresa, independientemente de su jerarquía o cargo.

#### **Definición de Acoso Laboral.**

El acoso laboral es cualquier conducta repetitiva o persistente en el ámbito laboral que sea intimidante, humillante o degradante, que pueda afectar la dignidad, salud o bienestar de un empleado. Esto incluye, pero no se limita a, comportamientos como hostigamiento verbal, físico, psicológico, acoso sexual, discriminación, exclusión, abuso de poder o intimidación.

#### **Principios Rectores.**

- **Cero Tolerancia al Acoso:** La empresa mantiene una postura de cero tolerancias hacia cualquier forma de acoso laboral y se compromete a garantizar que todos los empleados trabajen en un entorno libre de acoso y discriminación.
- **Respeto y Dignidad:** La empresa promueve un ambiente de trabajo donde se respeten los derechos de todos los empleados y se valore la diversidad e inclusión.
- **Confidencialidad y Protección:** Las denuncias de acoso serán tratadas con la máxima confidencialidad y protección, y no se permitirá ninguna forma de represalia hacia quienes denuncien actos de acoso.

- Cumplimiento de la Ley: Esta política se ajusta a las leyes y regulaciones locales e internacionales sobre acoso laboral, derechos humanos y salud laboral.

### **Política de Prevención de Acoso Laboral.**

- **Promoción de un Entorno Laboral Respetuoso.**
  - o La empresa se compromete a crear un entorno laboral basado en el respeto mutuo, la cortesía y la colaboración. Esto incluye la promoción activa de valores de igualdad, inclusión y trato justo entre los empleados.
  - o Se fomentará una cultura organizacional que valore la diversidad y rechace cualquier forma de discriminación o acoso.
- **Definición y Tipos de Acoso Laboral.**
  - o Acoso Verbal y Psicológico: Insultos, humillaciones, intimidación o amenazas de cualquier tipo, ya sea en público o privado.
  - o Acoso Físico: Cualquier tipo de agresión física o contacto no deseado.
  - o Acoso Sexual: Comentarios o gestos inapropiados de naturaleza sexual, insinuaciones, acoso visual o físico.
  - o Acoso por Discriminación: Discriminación basada en género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad, edad u otras características protegidas por la ley.
- **Compromiso de la Alta Dirección.**
  - o Los directivos y líderes de equipo son responsables de garantizar que esta política sea aplicada y respetada en todos los niveles de la organización. Deberán liderar con el ejemplo y promover prácticas inclusivas y de respeto dentro de sus equipos.
  - o La empresa asegura que los responsables de actos de acoso laboral enfrentarán medidas disciplinarias conforme a las políticas internas.

### **Programa para Prevenir y Mitigar el Acoso Laboral.**

- **Capacitación y Sensibilización.**
  - o Capacitación Obligatoria: Todos los empleados deberán participar en sesiones de capacitación periódicas sobre el acoso laboral, sus efectos, cómo identificarlo, y cómo prevenirlo.

- Entrenamiento para Líderes y Gerentes: Se ofrecerán programas especializados para líderes y gerentes para que puedan identificar señales de acoso en sus equipos y actuar de manera adecuada ante situaciones de conflicto.
- **Material Educativo.**
  - La empresa distribuirá materiales educativos (folletos, guías, videos) sobre el acoso laboral, explicando los derechos de los empleados y los procedimientos a seguir en caso de acoso.
- **Canales de Denuncia.**
  - Sistema de Denuncias Confidenciales.
    - La empresa establecerá un sistema de denuncias confidenciales, donde los empleados puedan reportar cualquier incidente de acoso laboral sin temor a represalias. Esto incluirá líneas telefónicas, correos electrónicos o formularios anónimos.
  - Asesoramiento y Apoyo.
    - La empresa brindará apoyo psicológico y asesoramiento legal a los empleados que hayan sido víctimas de acoso laboral.

### **Investigación de Denuncias.**

- **Proceso de Investigación Rápido y Justo**
  - Cualquier denuncia de acoso laboral será investigada de manera objetiva, rápida y justa. El personal de recursos humanos o un equipo de investigación designado llevará a cabo la investigación, entrevistando a todas las partes involucradas.
- **Medidas Provisionales.**
  - En casos graves, se tomarán medidas provisionales para proteger al empleado afectado durante el proceso de investigación, como reubicación temporal, cambios de equipo o medidas disciplinarias inmediatas.
- **Acción Correctiva.**
  - Si se confirma la existencia de acoso, se tomarán las medidas correctivas adecuadas, que podrán incluir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato laboral del agresor.

## **Medidas Disciplinarias.**

- **Sanciones Proporzionales.**
  - o Las sanciones por acoso laboral estarán alineadas con la gravedad del incidente. Las consecuencias van desde amonestaciones, sanciones económicas, hasta la terminación de la relación laboral, dependiendo de la magnitud del acoso.
- **No Represalias.**
  - o La empresa asegura que no habrá represalias para las personas que denuncien de buena fe un caso de acoso laboral. Las represalias contra un denunciante serán tratadas como una violación grave de la política interna.

## **Manejo de Casos Recurrentes.**

Si un empleado continúa siendo acosado después de haber sido abordado el problema, la empresa implementará medidas adicionales para asegurar que no se repitan los incidentes. Esto puede incluir cambios en el ambiente laboral, intervenciones por parte de recursos humanos o acciones legales si es necesario.

## **Seguimiento y Evaluación del Programa.**

- **Revisión Periódica.**
  - o La empresa llevará a cabo revisiones periódicas de la política y del programa para asegurar que las medidas sean efectivas y se ajusten a los cambios legales, sociales y organizacionales.
- **Encuestas de Clima Laboral.**
  - o La empresa realizará encuestas periódicas de clima laboral para evaluar el bienestar de los empleados y detectar posibles problemas de acoso que no hayan sido reportados formalmente.
- **Informes Anuales.**
  - o La empresa presentará informes anuales sobre las denuncias de acoso laboral recibidas, las acciones tomadas y los resultados de las investigaciones, manteniendo un enfoque de transparencia y mejora continua.

## **Confidencialidad y Protección.**

### **- Confidencialidad Garantizada.**

- Todos los informes y las investigaciones relacionadas con acoso laboral serán tratados con la mayor confidencialidad posible, protegiendo tanto al denunciante como a la persona acusada hasta que se concluya la investigación.

### **- Protección contra Represalias.**

- Se garantizará que no existan represalias contra aquellos empleados que denuncien acoso laboral de manera honesta y de buena fe.

## **Revisión y Actualización de la Política.**

La política será revisada y actualizada periódicamente para asegurar que esté alineada con las mejores prácticas y las normativas legales vigentes en cuanto a acoso laboral. También se ajustará a los comentarios y sugerencias de los empleados para mejorar el ambiente de trabajo.