



Política de prevención de la discriminación, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo

En URDIDOS PUIG S.L. estamos comprometidos con el respeto a la dignidad de cada persona. Una conducta respetuosa y profesional potencia el buen hacer, promueve la productividad, reduce los conflictos y mejora nuestra reputación en la comunidad y nuestro entorno en general. Todos los colaboradores, clientes, proveedores u otras partes interesadas con quienes tenemos contacto durante nuestra actividad laboral y comercial deben ser tratados justa y respetuosamente sin importar su apariencia, creencia, cultura, afiliaciones u otras características personales.

Los motivos por los cuales una persona puede ser discriminada, excluida o acosada se refieren a razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, afiliación sindical, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual entre otras.

La organización prohíbe estrictamente cualquier discriminación o acoso según se detalla a continuación, dirigida hacia cualquier colaborador/a, postulante a trabajo, cliente, proveedor o cualquier persona que esté trabajando en relación con URDIDOS PUIG S.L.

Conductas que NO aceptamos:

A. Discriminación

Se prohíben acciones discriminatorias basadas en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Para los propósitos de esta política, acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones mencionadas anteriormente en el punto 3 (raza, color, sexo...). Esto también incluye instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.

B. Acoso

Se prohíbe cualquier forma de acoso basado en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral y comercial. Se incluye en esta prohibición tanto acoso sexual como laboral.

- **Acoso Sexual:** Se entiende por Acoso Sexual, las conductas indebidas, que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Serán consideradas, sin que la enunciación sea taxativa, conductas de acoso sexual las siguientes:
 - + Bromas, piropos inadecuados y de corte sexual;

- + Conversaciones de contenido sexual que agredan a los colaboradores o colaboradoras;
 - + Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo al análisis de cada caso en particular;
 - + Fotografías de contenido sexual;
 - + Llamadas telefónicas, mail, o cualquier forma de comunicación electrónica, incluido redes sociales que tengan contenido sexual;
 - + Presiones o invitaciones con intenciones sexuales;
 - + Sujetar o acorralar a algún colaborador/a con intenciones sexuales;
 - + Manoseos indebidos;
 - + Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contacto íntimo.
- **Acoso laboral:** Conceptualmente el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por superiores, por uno o más trabajadores, en contra de otro trabajador, por cualquier medio que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o que perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- Esto incluye, pero no se limita sólo a:
- + Humillar, usar insultos, comentarios o estereotipos negativos que afecten a la dignidad de la persona de forma reiterada;
 - + Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros colaboradores/as;
 - + Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual;
 - + Hacer circular o publicar fotos, dibujos, cartas, notas, correos electrónicos u otros materiales ofensivos;
 - + Usar el correo electrónico o los recursos de internet de la organización para recibir, ver o enviar fotografías, videos u otros materiales ofensivos similares.
 - + Actos intimidatorios, tales como montaje o amenazas basados en la condición de una persona;
 - + Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
 - + Cualquier conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.

C. Represalias

Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador/a, ex colaborador/a, postulante a un trabajo, cliente, proveedor u otra persona que se relacione comercialmente con URDIDOS PUIG, S.L. por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política, presentar denuncia por discriminación o acoso sexual/laboral ante la organización, ante inspecciones de trabajo, ayudar a otra persona a presentar denuncia ante entes estatales, participar como testigo o declarante de un proceso de investigación realizado a la empresa.

1. Procedimiento de denuncia

A. Denuncia de conductas que van en contra de esta política

Si un colaborador/a, independientemente de su nivel jerárquico, es objeto u observa o toma conocimiento de cualquier conducta que pueda infringir esta política debe reportar inmediatamente este hecho a cualquiera de las opciones que se señalan a continuación: a) Dirección; c) Su superior directo; La organización tomará las medidas apropiadas para asegurar que no existan represalias de ningún tipo por usar los procedimientos de denuncia descritos en esta política.

B. Investigación y acciones consecuentes

La organización considerará cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigará pronta y exhaustivamente dicha denuncia. Los colaboradores deben cooperar y decir la verdad a la persona ajena que investigará la denuncia. Cualquiera que se rehúse a cooperar en una investigación o falte a la verdad durante la misma puede ser objetivo de sanciones disciplinarias. La organización tomará medidas de resguardo o acciones apropiadas para eliminar conductas que infrinjan esta política y asegurar que no hay recurrencia en tal conducta. Durante la investigación se podrán tomar medidas como la suspensión o traslado de un colaborador/a que se encuentra denunciado. Posterior a la investigación, si ésta revela que un colaborador ha infringido esta política, el mismo será objetivo de sanción disciplinaria de acuerdo a los hechos constatados.

C. Confidencialidad

La organización hará todos los esfuerzos razonables y se compromete a mantener confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación. Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber con el propósito de facilitar la resolución de la investigación. Cualquier divulgación de información, distinta de la basada en la necesidad de saber según se suscribe anteriormente, constituirá una violación a la confidencialidad y podrá ser tratado de acuerdo a la Normativa vigente de protección de datos.

URDIDOS PUIG, S.L. aborda estos temas, de forma preventiva es por ello que esta política será presentada a los empleados y directivos en jornada/s de formación y se volverá a sensibilizar en este tema cuantas veces la dirección crea oportuno para garantizar la menor cantidad de episodios que pudieran ocurrir dentro de nuestra organización en relación con estos temas.

Dirección. Vicente Puig