

POLÍTICA PROHIBICIÓN DE ACOSO LABORAL



NÚMERO DE DOCUMENTO: PPAL-ABM Rev. 2-2016

REVISIÓN: 2-2016

FECHA DE EMISIÓN: ABRIL 2016

ABM Soluciones Integrales destaca y promueve el compromiso de derecho a todo empleado a trabajar en un entorno saludable libre de **Acoso Laboral** recibiendo un trato respetuoso y digno, para ello define la presente **Política de Prohibición de Acoso Laboral** que aplica para todo el personal de cualquier nivel jerárquico que labora en y para la Empresa.

El **Código de Ética** establece que **“bajo ninguna circunstancia está permitido la práctica de Acoso Laboral”**.

El **Acoso Laboral** está específicamente prohibido y como una violación de la política de la Empresa. **ABM Soluciones Integrales** es responsable de impedir el **Acoso Laboral** en el lugar de trabajo, de tomar medidas correctivas inmediatas y de investigar con prontitud cualquier alegato de **Acoso Laboral**, por lo que quienes trabajan en y para la Empresa deben cumplir los siguientes lineamientos:

- Ningún personal, independientemente de su cargo o grado, deberá cometer **Acoso Laboral**. Una conducta que llega al **Acoso Laboral** puede resultar desde una medida disciplinaria hasta la aplicación de despido.

Todo el personal que labora en **ABM Soluciones Integrales** deberá procurar para con los demás un trato respetuoso y digno en el lugar de trabajo.

- El **Acoso Laboral** incluye:
 - Discriminación y prejuicio basados en cuestiones de raza, religión, credo o género, con la intención de perjudicar o favorecer a otros en el lugar de trabajo o en el desempeño de funciones oficiales.
 - Discriminación y prejuicio basados en cuestiones de origen nacional con la intención de perjudicar o favorecer a otros en el lugar de trabajo o en el desempeño de funciones oficiales.
 - Cualquier otra palabra, conducta, o acción, repetitiva o persistente, que:
 - (a) Sea impropia.
 - (b) Esté dirigida a una persona determinada (“la víctima”) en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones oficiales.
 - (c) Tenga por objeto molestar, alarmar, o causar una considerable angustia emocional en la víctima.
 - (d) Conforme a las mismas circunstancias, sea considerada por otras personas razonables, como ofensiva, humillante, intimidante, violenta, o afecte una razonable expectativa de privacidad.
- Se presumirán “intencionales” o “impropias” aquellas palabras, conducta, o acción:
 - Cuando el presunto transgresor haya sido previamente advertido, por la víctima u otra persona, que tales palabras, conducta, o acción son impropias y/o es probable que causen en la víctima molestia, alarma o angustia emocional.

- Cuando, en el caso de un incidente aislado, resulte obvio para una persona razonable en virtud de la naturaleza injuriosa u ofensiva de la conducta, en el lugar y en el momento en que ésta haya ocurrido, que el presunto transgresor sabía o debiera haber sabido, en razón de su experiencia y antecedentes culturales, que tal conducta sería impropia e irrazonablemente molestaría, perjudicaría o causaría angustia emocional en la víctima.
- El **Acoso Laboral** no incluye las siguientes acciones o palabras realizadas o pronunciadas sin malicia:
 - Las palabras pronunciadas o las acciones realizadas por un supervisor con el propósito principal de evaluar el desempeño de las funciones oficiales asignadas conforme a la descripción de funciones y/o al contrato, o con el propósito principal de asignar y/o supervisar el desempeño de tales funciones oficiales en los plazos acostumbrados y al nivel requerido bajo la correspondiente descripción de funciones o el contrato.
 - La aplicación de medidas disciplinarias por conducta indebida, incluyendo el desempeño insatisfactorio.
 - El cese de un empleado o la terminación del contrato.

Para fines de este lineamiento, se entenderá por malicia cualquier acción, conducta, o palabra, realizada o pronunciada con culpa grave o con la intención específica y principal de molestar, alarmar, o causar una considerable angustia emocional.

- Cualquier empleado que trabaje en y para la Empresa que amenace con tomar o tome represalias contra un individuo que alegue de buena fe haber sido víctima de **Acoso Laboral**, o contra un individuo que manifieste de buena fe haber sido testigo de ello, deberá ser sometido a medidas disciplinarias y/o aquellas otras medidas que sean competencia de la Empresa.

ABM Soluciones Integrales, como Empresa socialmente responsable, se adhiere a los lineamientos estipulados por la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos, eliminando de esta manera toda práctica de **Acoso Laboral** para dar lugar a un ambiente de trabajo con tolerancia, sensibilidad, respeto e imparcialidad en lo que se refiere a las culturas y antecedentes de los demás.

ATENTAMENTE



Ing. Moisés Prado Moreno
Gerente General