

1. INTRODUCCIÓN

Esta política pretende educar a los empleados sobre el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo, los medios de prevención, los canales de denuncia y las medidas en caso de que se produzca o se sospeche que se ha producido.

2. CONCEPTOS

2.1. ¿QUÉ ES ACOSO MORAL?

Es la exposición reiterada de un trabajador a comportamientos abusivos, intencionados o no, que atentan contra su integridad, identidad y dignidad, mediante situaciones humillantes y embarazosas en el lugar de trabajo, produciéndose la acción de forma reiterada y durante un largo periodo de tiempo.

3. CLASIFICACIÓN

Acoso moral interpersonal: se produce a título individual, con el objetivo de eliminar o perjudicar a un empleado en particular.

Acoso moral institucional: se produce cuando la propia institución fomenta la práctica de actos inhumanos y humillantes o tolera casos de acoso moral.

4. PRINCIPALES ACTITUDES QUE CARACTERIZAN EL ACOSO

- ✓ Ignorar la presencia del empleado acosado delante de otros empleados;
- ✓ Poner en ridículo y en inferioridad al empleado, delante de los demás o en privado;
- ✓ Pedir tareas humillantes o dejar al empleado sin tareas a propósito;
- ✓ Gritar o hablar de forma irrespetuosa;
- ✓ Difundir rumores ofensivos sobre el empleado;
- ✓ Asignar apodos despectivos;
- ✓ Imponer castigos vejatorios;
- ✓ Publicar mensajes despectivos en grupos de la empresa;
- ✓ Delegar tareas o plazos imposibles de cumplir;
- ✓ Manipular información culpando a la víctima de actos que no ha cometido;
- ✓ Vigilancia excesiva.

Vale la pena recordar que esta es una lista de ejemplos, y hay varios otros hechos que se incluyen en las actitudes que constituyen acoso moral.

5. ¿QUÉ NO ES ACOSO MORAL?

- ✓ Exigencias profesionales;
- ✓ Exigencias para satisfacer demandas y cumplir plazos;
- ✓ Aumento de la carga de trabajo;
- ✓ Uso de mecanismos tecnológicos de control;
- ✓ Conflicto saludable de ideas, opiniones e intereses;
- ✓ Estrés profesional causado por eventuales picos de carga de trabajo;
- ✓ Cambios o traslados de puesto de trabajo, siempre y cuando no sean punitivos ni constituyan persecución;
- ✓ Críticas o evaluaciones del trabajo realizado, siempre y cuando estén bien fundamentadas y se comuniquen de forma constructiva y respetuosa.

**El acoso moral sólo se puede definir como actos
reiterados, no como hechos aislados.**

6. ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?

Es la práctica de comportamientos de connotación sexual, con el fin de molestar, avergonzar o intimidar a la víctima.

Puede ser verbal, no verbal o físico.

7. CLASIFICACIÓN

Chantaje: cuando la aceptación o el rechazo de una propuesta sexual es decisiva para que el acosador tome una decisión favorable o perjudicial con respecto a la persona acosada.

Intimidación: abarca todos los comportamientos que dan lugar a un entorno hostil, intimidatorio o humillante.

8. TIPIFICACIÓN PENAL

El artículo 216-A del Código Penal considera que el acoso sexual es un delito penal, que conlleva una pena de uno a dos años de prisión.

El género de la víctima no es determinante para tipificar el delito, es decir, la práctica puede afectar tanto a hombres como a mujeres.

9. PRINCIPALES ACTITUDES QUE CARACTERIZAN EL ACOSO SEXUAL

- ✓ Hacer bromas de carácter sexual, ofensivas, intimidatorias o molestas;
- ✓ Hacer propuestas o invitaciones obscenas;
- ✓ Practicar bromas de carácter sexista;
- ✓ Manosear, abalanzarse o tocar a otra persona de forma malintencionada;
- ✓ Hacer gestos o sonidos de naturaleza sexual;
- ✓ Forzar un beso;
- ✓ Compartir o mostrar imágenes de connotación sexual.

10. ¿QUÉ NO ES ACOSO SEXUAL?

- ✓ Intentar una relación amorosa de forma respetuosa y aceptar el límite del "no";
- ✓ Simple galantería con comentarios normales como "me gusta tu vestido", por lo tanto, sin avergonzar y no relacionados con una naturaleza sexual.

El acoso se establece por la vergüenza causada por un comportamiento sexual incompatible con el entorno laboral o por insistir en una invitación ¡¡¡que no le interesa!!!
(principalmente valiéndose de la condición jerárquica superior y normalmente con la amenaza de despido o represalias por rechazar la invitación).

11. CONSECUENCIAS DEL ACOSO MORAL O SEXUAL PARA LA INSTITUCIÓN

- Reducción de la productividad;
- Aumento de errores y accidentes;
- Aumento de bajas y licencias por enfermedad;
- Cambio en la calidad de la prestación de servicios;
- Aumento de la rotación de personal;

- Demandas laborales.

12. DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

Es responsabilidad de todos mantener una buena relación entre compañeros, subordinados y gerentes, procurando el respeto mutuo, no estando permitidas las discusiones groseras, las bromas no acordes con el ambiente de trabajo y los conflictos durante la jornada laboral.

Queda expresamente prohibida cualquier manifestación discriminatoria de cualquier tipo (raza, color, edad, sexo, orientación sexual, religión, discapacidad física o mental, preceptos étnicos, condición sociocultural, nacionalidad o estado civil) dirigida a cualquier persona.

No se admite ningún tipo de acoso moral, sexual o que atente contra la dignidad de las personas o cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

13. ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADOS EN CASO DE DETECTAR INDICIOS DE ACOSO?

DENUNCIAR, porque sólo así la empresa podrá tomar las medidas oportunas.

Para ello, el denunciante puede optar por hacer la denuncia anónima, si lo considera oportuno, pero es imprescindible que haya el mayor número posible de detalles sobre el incidente, así como medios de prueba, si los hubiera.

Cabe recordar que toda la información será confidencial y se preservará la imagen y la intimidad de la persona acosada.

Si no es anónima, se informará al denunciante sobre la evolución de la denuncia, incluido el momento en que concluyan las investigaciones.

14. CANALES INTERNOS

DLC ha creado un canal de comunicación interna al que se puede acceder a través del sitio web www.dlcdiesel.com.br/etica .

LA IDENTIDAD DEL DENUNCIANTE SE MANTENDRÁ CONFIDENCIAL.

15. DEBERES Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

DLC es responsable de supervisar las rutinas de los departamentos, utilizando el canal de denuncias existente e investigando los hechos y adoptando las medidas oportunas para remediar los hechos ocurridos, si se comprueba que son reales.

16. ¿CÓMO DEBE PROCEDER LA EMPRESA ANTE LA DENUNCIA PRESENTADA?

Después de tener conocimiento de una denuncia, ya sea a través del canal específico o de cualquier otra forma, se debe abrir una investigación interna para certificar la veracidad de las alegaciones comunicadas en la denuncia.

Esto se llevará a cabo de forma confidencial, y en ningún caso expondrá a la persona acosada o incluso al acosador, ya que el objetivo es frenar la práctica.

Las denuncias son investigadas y tratadas por un comité formado por el Director Ejecutivo, un representante del Departamento Jurídico y el Coordinador de Personas y Gestión.

El responsable de la investigación será el Coordinador de Personas y Gestión en conjunto con otras áreas, si fuera necesario (dentro de la investigación), para poder investigar los hechos ocurridos, pero siempre sin dar nombres ni cargos.

Si se constata la práctica de acoso moral, sexual, actos ilícitos o contrarios a las normas internas, la Coordinación de P&G debe informar de ello al comité, que podrá, por decisión conjunta, adoptar una o varias de las siguientes opciones:

1. Instruir al acosador sobre su conducta y, si se trata de algo que se pueda corregir (hecho aislado, incidencia menor, ausencia de intencionalidad), acompañarle para intentar corregir su comportamiento;
2. Aplicar las medidas disciplinarias oportunas, como amonestación verbal o escrita, suspensión

o despido por causa justificada, si corresponde;

3. En caso de que se constate un incidente de extrema gravedad, se rescindirá inmediatamente el contrato de trabajo del acosador, y la víctima podrá incluso presentar una denuncia ante la policía si hay indicios de delito penal relacionado con el acoso.

DLC CUENTA CON LA COLABORACIÓN DE TODOS PARA QUE TENGAMOS UN AMBIENTE DE TRABAJO SALUDABLE Y SI ESTÁ SUFRIENDO CUALQUIER FORMA DE ACOSO MORAL O SEXUAL, ES IMPORTANTE QUE LO DENUNCIE A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS PARA QUE SE PUEDAN TOMAR LAS MEDIDAS OPORTUNAS PARA ACABAR CON ESTA PRÁCTICA

17. COMUNICACIÓN ABIERTA

Hacemos hincapié en que DLC fomenta una política de "Puertas Abiertas", manteniendo todos los canales confidenciales disponibles para sugerencias y quejas.

Cualquier persona que detecte una violación del Código de Ética y Conducta y de sus otras políticas debe denunciarla a través del sitio web www.dlcdiesel.com.br/etica . Todos los casos se mantendrán confidenciales y se protegerá el anonimato. ¡No se tolerará ningún tipo de represalia contra el denunciante!

El contenido del informe debe ser lo más completo posible (indicando el día, el lugar, la hora, las personas implicadas y los hechos detallados) para que se pueda llevar a cabo el proceso de investigación.



Luiz Antônio Caporali

Director Presidente



DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO

Yo inscrito en CPF con el
n° tengo conocimiento de que he recibido, leído y acepto
los términos de esta política entregados y explicados por el Grupo DLC .

....., de de

.....

(firma del empleado)