

DIRECTRIZ DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Fecha de Vigencia:
07 – 03 – 2023

Fecha Última Revisión:
07 – 03 – 2023

Versión:
00

Índice

1	OBJETIVO	2
2	ALCANCE	2
3	GLOSARIO DE TÉRMINOS	2
4	PUBLICO OBJETIVO.....	3
5	PROPIEDAD	3
6	POLITICA INSTITUCIONAL RELACIONADA	3
7	FECHA DE VIGENCIA / PERIODO DE TRANSICIÓN.....	4
8	PROCESOS DE EXCEPCIÓN	4
9	DIRECTRICES.....	4
9.1	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	4
9.2	DIRECTRICES GENERALES	5
9.3	DIRECTRICES ESPECÍFICAS	5
9.3.1	<i>Acoso.....</i>	5
9.3.2	<i>Manejo de Denuncias.....</i>	6
9.3.3	<i>Sanciones</i>	6
10	ANEXOS.....	7
11	CONTROL DE CAMBIOS	7

Aprobado por:

Cargo: ***Vicepresidencia de Talento Humano***

Fecha: ***7 de Marzo de 2023***

1 OBJETIVO

Establecer los preceptos y directrices para prevenir las distintas modalidades de acoso, discriminación y violencia en el ambiente laboral, así como garantizar una adecuada investigación de los casos que se denuncien para que la institución pueda tomar las medidas necesarias de manera eficaz y oportuna.

2 ALCANCE

El presente documento define las directrices a ser aplicadas por todos los colaboradores de Banco Internacional, así como a proveedores, empleados de proveedores y clientes. El cumplimiento del presente documento será una condición a los proveedores para hacer negocios con el Banco. Esta directriz se aplica a todas las actividades, comportamientos, circunstancias relacionadas con el trabajo, incluso durante reuniones fuera de las instalaciones del Banco, eventos sociales, capacitaciones, viajes de negocios o interacción de cualquier naturaleza que pueda repercutir en el ambiente laboral.

El acoso, discriminación o violencia que se produce fuera del lugar de trabajo o fuera del horario laboral habitual, pero que tiene repercusiones en el lugar de trabajo, también será considerado una violación de esta Directriz; esto incluye comunicaciones por correo electrónico, mensajes de texto o redes sociales, ya sea que dichas comunicaciones se realicen o no utilizando los sistemas y aplicativos de tecnología usados por el Banco.

3 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso Laboral

Acoso laboral es todo comportamiento que atente a la dignidad de una persona, producida por colaboradores del Banco, proveedores, empleados de proveedores, desde y hacia clientes, ejercido de forma reiterada, cometido en el Banco e incluso fuera de él a través de medios tecnológicos o redes sociales, en contra de cualquier colaborador o proveedor y que busque maltratar, humillar o perjudicar su ambiente o situación laboral.

Acoso Sexual

El acoso sexual es un tipo de acoso y se lo define como cualquier comportamiento ofensivo o humillante relacionado con el sexo de una persona; comportamiento de índole sexual que crea un ambiente de trabajo intimidante, no deseado, hostil y ofensivo para quien lo recibe; comportamiento que imponga condiciones sexuales al trabajo u oportunidades de empleo de una persona; comportamiento que con abuso de la situación de poder, solicite favores sexuales de cualquier índole.

Discriminación

Se entiende por discriminación cualquier conducta, actuación, comportamiento que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia, de cualquier tipo, cuyo objeto o resultado sea anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho del colaborador. La discriminación puede producir acoso según lo señalado anteriormente. La discriminación puede estar basada en motivos de la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, 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.

Violencia contra la mujer

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.

Hostigador

Un hostigador es la persona que incurre en uno o más actos reiterados de burla, ataque, sea físico o psicológico, maltratos o violencia de manera frecuente.

Mobbing laboral

El mobbing laboral ocurre cuando existen acciones encaminadas a intimidar, presionar o degradar a un colaborador con el objetivo de degradar su clima laboral y que éste busque abandonar la institución.

Hostigamiento laboral

Se entenderá como hostigamiento laboral cualquier conducta en el ámbito laboral destinada a generar violencia psicológica o física hacia una o varias personas en base al poder jerárquico que se mantiene sobre la víctima.

Aislamiento laboral

Se considera aislamiento laboral la segregación de un colaborador de trabajos, proyectos, procesos o actividades laborales como acto de amenaza, castigo o rechazo a un colaborador por motivos ajenos al desempeño del mismo.

Difamación laboral

Existe difamación laboral cuando haya una declaración falsa emitida con el fin de dañar la reputación laboral de otra persona, sea hecha de manera pública o privada, verbal o escrita.

4 PUBLICO OBJETIVO

La presente directriz se encuentra dirigida a todos los colaboradores, proveedores y clientes de Banco Internacional, mismos que son responsables de cumplir con las disposiciones establecidas en esta directriz en el ámbito de sus funciones.

5 PROPIEDAD

Este documento es propiedad de la Vicepresidencia de Talento Humano, representada por la Gerencia de Relaciones Laborales y la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, mismas que serán responsables de su modificación, actualización y adecuada difusión al personal.

6 POLITICA INSTITUCIONAL RELACIONADA

Este documento se relaciona directamente con el Código de Ética, con el Reglamento Interno de Trabajo, con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con la Política de Recursos Humanos y con la Directriz Canal de Denuncias.

7 FECHA DE VIGENCIA / PERIODO DE TRANSICIÓN

La presente directriz entrará en vigencia desde la fecha de aprobación de la Vicepresidencia propietaria de la política reguladora, sin embargo está sujeta a modificaciones, adiciones o supresiones solicitadas por la misma, de acuerdo a la necesidad del negocio, o cuando los organismos de control lo requieran.

8 PROCESOS DE EXCEPCIÓN

No existen excepciones al cumplimiento de esta directriz por parte de todos los colaboradores de Banco Internacional.

9 DIRECTRICES

9.1 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Por parte del Banco:

Banco Internacional 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.

El Banco se compromete a fomentar un clima laboral libre de acoso. Para ello tomará todas las medidas preventivas que estén a su alcance, así como establecer talleres o capacitaciones de prevención de riesgos psicosociales y de temas relacionados al acoso laboral.

El Banco llevará a cabo un adecuado programa de capacitación para los empleados sobre los preceptos de esta Directriz y sobre el riesgo psicosocial; mantendrá registros que documenten la fecha y el contenido de la capacitación, así como los nombres de las personas capacitadas. Asimismo, el Banco elaborará un plan anual de capacitaciones a efectos de prevenir casos de acoso laboral, discriminación o violencia en el trabajo. Dicho plan de capacitaciones podrá incluir cursos en plataformas digitales los cuales son de obligatoria realización por parte de los colaboradores del Banco, así como de cualquier contratista o proveedor en caso de que se estime pertinente.

Banco Internacional realiza periódicamente encuestas de clima laboral y riesgo psicosocial, a fin de efectuar adecuados planes preventivos según lo señalado.

El Banco incluirá en su matriz de "Compliance" una sección dedicada a la implementación de medidas preventivas de acoso de acuerdo a la normativa y mejores prácticas corporativas. Asimismo, se trabajará en conjunto con otras entidades en busca del desarrollo adecuado de un ambiente libre de acoso.

Si un empleado tiene preguntas o inquietudes con respecto a esta Directriz podrá comunicarse con cualquier miembro de la Vicepresidencia de Talento Humano. Del mismo modo, el Banco establecerá un canal confidencial de acuerdo a la Directriz de Canal de Denuncias, mediante el cual se podrá denunciar cualquier acto de acoso.

El Banco se compromete a formar líderes que repliquen y fomenten una cultura organizacional libre de discriminación, acoso laboral y violencia en el trabajo, así como a tomar medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de esta Directriz. Es deber de todos los niveles de jefatura, supervisores, gerentes de área y demás velar por que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.

Por parte de los Colaboradores:

Es obligación de todos los colaboradores sujetarse y cumplir con lo establecido en esta Directriz, así como en las leyes laborales vigentes que regulan el acoso laboral.

Todos los colaboradores tienen el derecho de comunicar sus preocupaciones cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado para desempeñar sus labores. Tales comunicaciones se registrarán a lo establecido en la Directriz de Canal de Denuncias.

Todos los colaboradores 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.

El procedimiento de presentación de denuncias, regido por Directriz de Canal de Denuncias, así como su tramitación asegura la confidencialidad e imparcialidad 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 y en caso de existirlos, serán sancionados.

Todo colaborador que haya evidenciado un caso de acoso, violencia o discriminación tiene la obligación de denunciarlo de conformidad con la Directriz de Canal de Denuncias. En caso de no hacerlo, podrá ser considerado como cómplice de dicho acto de acoso, violencia o discriminación.

9.2 DIRECTRICES GENERALES

Esta Directriz será visible a todos los colaboradores del Banco. Los nuevos colaboradores recibirán información de este documento como parte de su inducción al momento de ser contratados y se les recalcará sobre su importancia y obligatorio cumplimiento.

El Banco rechaza cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física. Establece un estándar de cero tolerancia ante casos de acoso, discriminación, 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 el presente instrumento y de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

9.3 DIRECTRICES ESPECÍFICAS

9.3.1 Acoso

- a. Sin que se trate de una lista exhaustiva en el Banco, las siguientes conductas pueden ser consideradas como acoso:
- Ofender o humillar a alguien física o verbalmente;
 - Gritar, amenazar o intimidar a alguien;
 - Hacer bromas o comentarios imprudentes 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 socio-económica, estado de salud, discapacidad, tamaño, peso, o por cualquier otro rasgo o característica física de una persona.
 - 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.

- b. También será considerado acoso laboral cuando exista un incidente único pero muy grave, que objetivamente haya causado un efecto perjudicial y duradero al colaborador y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- c. Son ejemplos de casos de acoso:
- El uso de jerga, frases o apodosos racistas.
 - Hacer comentarios negativos acerca de las creencias religiosas de una persona.
 - Hacer referencias ofensivas a la discapacidad mental o física de una persona.
 - Difundir rumores maliciosos sobre una persona.
 - Actos o amenazas de violencia física o sexual.
 - Hacer comentarios ofensivos sobre el desempeño laboral de una persona.
 - Hacer comentarios despectivos relacionados con la edad de una persona
 - Hacer comentarios irrespetuosos sobre la diversidad de pensamiento de otra persona.
- d. Las medidas razonables de corrección, evaluación o retroalimentación del desempeño de un colaborador no son consideradas como acoso, incluso si hay consecuencias no deseadas para éste, tales como evaluaciones de desempeño negativas o cambios en las asignaciones de trabajo. Las diferencias de opinión o desacuerdos entre colaboradores sobre cuestiones de trabajo tampoco se considerarán como acoso laboral. Solicitar reiteradamente el cumplimiento de funciones o tareas asignadas no es acoso laboral.
- e. El acoso puede darse entre colaboradores del mismo o distinto nivel jerárquico, entre colaboradores y contratistas; y en general, entre cualquier sujeto que intervenga en el desarrollo de las actividades laborales del Banco.
- f. La discriminación puede presentarse de manera directa o indirecta. Se entiende por discriminación indirecta cuando la actuación, aparentemente neutra, tenga como consecuencia la discriminación. Las acciones afirmativas dentro del ámbito del Banco no implican discriminación.
- g. Se entenderá como acoso laboral a todo comportamiento destinado a afectar a una persona en el entorno laboral, siendo estos por motivos ajenos al desempeño en su cargo. Usualmente ocurre como consecuencia de discriminación y puede darse mediante maltrato, humillación, amenazas, difamación o aislamiento laboral.

9.3.2 Manejo de Denuncias

En caso que un colaborador considere que ha sido objeto de discriminación, acoso o violencia; o que ha observado este tipo de comportamiento deberá reportarlo de manera inmediata al Banco mediante los canales designados para el efecto, lo cual se encuentra estipulado en la Directriz Canal de Denuncias o directamente a los colaboradores pertenecientes a la Vicepresidencia de Talento Humano como Gerentes, Business Partners o cualquier otro miembro.

9.3.3 Sanciones

En caso de evidenciarse el acoso, se tomará en cuenta como una falta grave al Reglamento Interno de Trabajo. Esto pudiese causar una de las siguientes sanciones, dependiendo la reincidencia y gravedad del hecho:

- I. Llamado de atención.

- II. Llamado de atención y sanción pecuniaria.
- III. Desvinculación de la institución.
- IV. Visto Bueno.

10 ANEXOS

N/A

11 CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Cambio	Resumen del Cambio Realizado	Autorizado por:
07 – 03 – 2023	Creación y aprobación de la Directriz	Vicepresidencia de Talento Humano