



Forestal "CABO-PASADO" S.A.



Política de prevención y atención del acoso laboral, discriminación y todo tipo de violencia

ÍNDICE

01

Finalidad

pag. 01

02

Alcance

pag. 02

03

Definiciones

pag. 02

04

Responsabilidades

pag. 03

05

Proceso desde que se genera una denuncia por parte del hostigado u acosado

pag. 04

01 Finalidad:

La Política Corporativa de Prevención del Acoso Laboral, Discriminación y todo tipo de Violencia, busca garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de conductas inapropiadas, donde los colaboradores puedan desempeñarse con dignidad. Esta política ofrece pautas claras para identificar, prevenir y reportar acoso, discriminación y violencia, refuerza el compromiso del Grupo La Fabril en proteger a sus colaboradores y sancionar comportamientos indebidos, promueve una cultura de respeto, diversidad e igualdad, donde todos son tratados de manera justa e involucra a cada colaborador en la creación de un ambiente laboral saludable y seguro.



02 Alcance:

Esta política se aplica a todos los colaboradores del Grupo La Fabril a nivel corporativo, sin excepciones, incluyendo al personal de dirección, así como a las personas que prestan servicios de manera directa o indirecta, tales como la locación de servicios o cualquier contrato de subcontratación, sin que ello suponga un elemento que acredite subordinación por parte de nuestra empresa a estas personas.

03 Definiciones:

Acoso: Cualquier conducta no deseada que tenga como objetivo o efecto crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede ser de naturaleza verbal, no verbal, física o escrita.

Hostigamiento: Comportamiento recurrente de naturaleza abusiva, destinado a intimidar, humillar o degradar a otra persona. Esto incluye agresiones verbales, aislamiento o cualquier otra conducta que afecte la integridad psicológica de la víctima.

Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual:

Concepto: Se refiere a cualquier acción, ocasional o repetida, que afecte la integridad sexual de una persona trabajadora, ya sea durante la jornada laboral, en actividades relacionadas con el trabajo, o por medios físicos o digitales. Puede ocurrir en sentido vertical (entre personas de distinta jerarquía), ya sea descendente (de superiores a subordinados) o ascendente (de subordinados a superiores), y también en sentido horizontal, entre trabajadores del mismo nivel.

Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual: Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral.
- El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que lleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral.

Manifestaciones del Hostigamiento Sexual: Para que se considere hostigamiento sexual, debe presentarse alguna de las conductas siguientes:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos a la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.

Concepto, Elementos y Manifestaciones del Acoso Laboral:

Concepto: es cualquier conducta, práctica o comportamiento reiterado y sistemático, ejercido por una persona o grupo dentro del entorno de trabajo, con el objetivo o efecto de generar miedo, intimidación, humillación o un ambiente hostil que afecta la dignidad y los derechos de otro trabajador. Puede manifestarse de diversas formas, como aislamiento social, sobrecarga de trabajo, descalificación constante, o abuso verbal, físico o psicológico.

Elementos constitutivos del Acoso

Laboral: Para que se configure el acoso laboral debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- **Conducta indeseada:** Cualquier comportamiento físico, verbal o digital que provoque intimidación, hostigamiento, o afecte la dignidad y el entorno de trabajo de una persona.
- **Ámbito de ocurrencia:** El acoso laboral puede ocurrir tanto en la jornada laboral como fuera de ella, siempre que esté relacionado con el trabajo. Puede ser físico, verbal o por medios digitales.
- **Relación jerárquica:** Puede darse de manera descendente (de superiores a subalternos), ascendente (de subalternos a superiores) u horizontal (entre personas del mismo nivel jerárquico).
- **Efecto en el ambiente de trabajo:** Afecta el entorno laboral, generando miedo, inseguridad o disminuyendo la productividad del trabajador afectado.

Manifestaciones del Acoso Laboral: Para que se considere acoso laboral, debe presentarse alguna de las conductas siguientes:

- **Insultos o comentarios humillantes:** Un superior constantemente ridiculiza a un empleado en reuniones, haciéndose sentir menospreciado frente a sus compañeros, afectando su autoestima y reputación profesional.
- **Amenazas y coacción:** Un superior o compañero amenaza a un trabajador con sanciones, despidos o represalias si no cumple con exigencias que van más allá de sus responsabilidades.

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la Ley y la presente política y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La Falsa Queja: Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada de mala fe, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho de interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Tipo de Sanciones: Se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral.

04 Responsabilidades:

Todo colaborador y/o personas y empresas que presten servicios a la compañía, deberán promover activamente un ambiente de trabajo libre de acoso, discriminación y violencia, asegurando que su equipo esté consciente de esta política y que las conductas inapropiadas no se toleren en ninguna forma.

Los colaboradores tienen la responsabilidad de no tolerar, alentar o participar en situaciones que promuevan un ambiente de trabajo hostil o discriminatorio. Esto incluye rechazar y confrontar de manera respetuosa conductas inadecuadas de colegas o superiores.



La Compañía, a través de su Comité de Gestión Ética Corporativo o áreas competentes, adoptará medidas específicas destinadas a prevenir, investigar o sancionar el acoso laboral, hostigamiento sexual y cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo.

En ese sentido, instamos a todos los colaboradores y prestadores de servicios a sumarse a la cultura de prevención y sanción del acoso, hostigamiento y cualquier forma de violencia; mediante la adopción de las siguientes medidas específicas:

- a. Tratar con respeto a todos los colaboradores y/o personas que presten servicios para la Compañía y/o en sus instalaciones, sin perjuicio de su vinculación jurídica con la Compañía. Cada colaborador debe tratar de manera justa y sin discriminación alguna por razones de género, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, o cualquier otra condición.
 - b. Cumplir con los lineamientos recogidos en la presente Política.
 - c. Asistir a los entrenamientos y capacitaciones que la Compañía convoque como parte de la labor de promoción de una cultura basada en el respeto.
 - d. Cooperar con las investigaciones o indagaciones en materia de prevención y sanción del acoso laboral y hostigamiento sexual. Los colaboradores que estén involucrados, como denunciantes, testigos o partes afectadas, deben respetar la confidencialidad de la información relacionada con los casos de acoso, hostigamiento o violencia, evitando la difusión de rumores o información no verificada.
- Reportar cualquier conducta que configure un potencial caso de acoso laboral, hostigamiento sexual, así como cualquier conducta inapropiada o irregular a fin de que sea investigada. Los trabajadores tienen la responsabilidad de utilizar los canales de denuncia del

GLF, como: su superior, área de Talento Humano o la Línea Ética, de manera absolutamente responsable.

Si un colaborador sospecha de una situación de acoso, hostigamiento sexual o violencia; y/o considera que ha sido víctima de esta, debe comunicar los hechos directamente al área de Talento Humano o a través de los canales de reporte de la Línea Ética La Fabril, a fin de iniciar un procedimiento de investigación. El reporte podrá presentarse en cualquier momento, sea de manera oral o escrita.

Mientras más pronto sea presentada, mayores serán las posibilidades de aclarar, investigar y resolver el caso. De determinarse que se ha configurado un caso de acoso, hostigamiento sexual o cualquier forma de violencia, se podrá imponer sanciones de acuerdo con las circunstancias específicas del caso y la vinculación jurídica que la empresa mantenga con las personas involucradas.

05 Proceso desde que se genera una denuncia por parte del hostigado u acosado:

El hostigado presenta la solicitud verbal o escrita de cese de acoso, hostigamiento o cualquier otro tipo de violencia con base en los siguientes niveles de escalamiento: inmediato superior, TTHH o lo reporta vía la línea Ética de La Fabril.

Considerando que se ha escalado a TTHH:

1. El responsable de TTHH revisa la información proporcionada en la solicitud.
2. El responsable de TTHH se comunica con el hostigador para informarle de la queja por hostigamiento y/o llevar a cabo entrevista dentro del tercer día hábil de presentada la solicitud.
3. El Hostigador cuenta con tres días hábiles para presentar los descargos correspondientes.

4. El Área de Talento Humano cuenta con diez días hábiles para realizar las investigaciones que vea pertinentes:

4.1 El responsable de TTHH en base a la información proporcionada, fija la gravedad del acoso, hostigamiento o violencia, de acuerdo con la falta cometida, elabora Informe Preliminar con apreciaciones y comunica a ambas partes acerca de los avances de la investigación.

4.2 El responsable de TTHH informará del caso a los miembros del Comité Investigador designado, proporcionándoles toda la información y evidencia necesaria.

4.3 El Comité Investigador fijará una reunión para analizar el caso y fijar las medidas preventivas correspondientes, coordinando con las áreas respectivas para mantener la confidencialidad del caso.

4.4 El Comité Investigador realizará las entrevistas al hostigado, al hostigador y al personal que considere necesario.

4.5 El Comité Investigador al terminar las investigaciones, toma la decisión final y elabora el Informe Final.

5. El Comité Investigador, contará con cinco días hábiles para emitir su resolución final del caso.

5.1 En el caso de que la queja sea aceptada, el Comité Investigador definirá la gravedad de la falta, la sanción correspondiente, el tipo de apoyo que el hostigado recibirá debido al estado de acoso o violencia al que se ha visto expuesto y elaborará protocolo de comunicación que deberá de seguirse para informar al personal absolutamente necesario acerca de las medidas tomadas.

5.2 El Comité Investigador informará su decisión final al Hostigado y al Hostigador.

5.3 El Comité investigador emitirá un reporte de las acciones tomadas e informará al Ministerio de Trabajo del Ecuador.