



XALDIGITAL

POLÍTICA DE NO ACOSO

People & Culture

ÍNDICE

- | Introducción... 3
- | Objetivo... 4
- | Alcance... 5
- | Crear un entorno libre de acoso... 6
- | Educar y Sensibilizar... 7
- | Deber de informar... 9
- | Canales de Denuncia... 9
- | Acciones correctivas y medidas disciplinarias... 10
- | Comité... 11
- | Respuesta ante situaciones de acoso... 12
- | Términos aplicables... 13 - 14

INTRODUCCIÓN

En XD, nuestro compromiso es establecer un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas. Somos conscientes de que el acoso en cualquiera de sus manifestaciones es inaceptable y puede afectar negativamente el bienestar de las personas. Por ende, buscamos garantizar que cada individuo se sienta valorado, protegido y libre de cualquier forma de acoso.

OBJETIVO

La política tiene como objetivo priorizar la dignidad y el respeto de cada uno de los colaboradores dentro de XD, creando un entorno libre de acoso y donde cada individuo pueda contribuir de manera positiva y desarrollarse sin temor a la intimidación o el trato irrespetuoso.

De igual forma, la Política establecerá los lineamientos para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso, hostigamiento y violencia laboral, contribuyendo al bienestar emocional y mejorando calidad de vida de los colaboradores dentro de XD.

Declaraciones:

1. Queda estrictamente prohibido cualquier forma de acoso, incluyendo: acoso jerárquico, acoso de género, acoso cibernético; ya sea en forma física, social, verbal, psicológica, mobbing u otras formas.
2. Garantizar que dentro de la empresa esté siempre presente el respeto, la dignidad y la cero tolerancia al acoso.
3. Tomar acciones correctivas y medidas disciplinarias a cualquier persona o situación que propicia el acoso u otro tipo de comportamiento irrespetuoso, al igual que a las personas que hayan tenido conocimiento de dichos comportamientos y no hayan informado.
4. Que ninguna persona tenga represalias ni consecuencias por haber informado de comportamientos inapropiados.
5. Conocer los lineamientos de qué hacer si presencias o te sientes en situaciones de acoso.
6. Manejar un lenguaje respetuoso.

ALCANCE

La Política de No Acoso aplica para todos los colaboradores y todas las áreas dentro de XD, sin importar la posición que ocupen dentro de la organización. De igual manera aplica para todas aquellas personas que contratan nuestros servicios o los proporcionan, impulsando la integridad de todos los colaboradores y la exigencia del cumplimiento de las normas declaradas en esta política.

La implementación, operación, y evaluación de la política estará a cargo del área de People, y la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de la misma recae en cada uno de los directores dentro de XD.

CREAR UN ENTORNO LIBRE DE ACOSO

Se considera acoso laboral a cualquier conducta que agrede u hostigue, ya sea a uno o a más colaboradores, de igual manera que humille, maltrate, menoscabe, amenace o perjudique el clima laboral u oportunidades de los colaboradores dentro de la organización.

Esto incluye comentarios inadecuados, burlas, insultos, amenazas; todas estas ya sean verbales o a través de otros medios de comunicación.

El acoso sexual es una conducta o comportamiento indebido, por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido a la persona que va dirigido.

Serán consideradas las conductas de acoso sexual especialmente: Miradas, muecas, gestos, llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, cartas o cualquier tipo de invitación que insinúe una propuesta sexual. De igual manera, manosear, acorralar, sujetar, amenazar, presionar, o cualquier conducta intimidante, ofensiva y hostil que busque promover o insinuar relaciones de carácter sexual.

EDUCAR Y SENSIBILIZAR

En XD, nuestro compromiso es fomentar la educación y crear conciencia acerca de la importancia de prevenir el acoso.

Cada situación es única y puede requerir diferentes enfoques. Lo más importante es actuar con empatía, respeto y responsabilidad, buscando siempre la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas.

Nos apoyamos del programa “Di no al acoso” el cual brinda contenido educativo y al mismo tiempo comparte el conocimiento a los colaboradores sobre los canales de denuncia que existen dentro de la organización y la forma de realizar las mismas.

Participar activamente en el programa de capacitación y sensibilización para la prevención del acoso en el lugar de trabajo demuestra tu compromiso con un ambiente laboral respetuoso y seguro.

Conciencia y comprensión: La capacitación proporciona información clara sobre qué constituye el acoso, sus diferentes formas y cómo reconocerlo. Esto ayuda a los colaboradores a comprender mejor qué comportamientos son inaceptables.

Prevención: Al conocer las señales de acoso y cómo prevenirlas, los colaboradores estarán mejor preparados para identificar situaciones problemáticas y tomar medidas antes de que se conviertan en problemas mayores.

Herramientas para intervenir: La capacitación enseñará a los colaboradores acerca de cómo intervenir de manera efectiva si presencian acoso. Proporciona una guía para abordar la situación de manera apropiada y brindar apoyo a las víctimas.

Cultural: La sensibilización en toda la organización ayuda a fomentar una cultura consciente e intolerante al acoso.

Normas claras: La capacitación establece expectativas claras en cuanto a comportamientos y conductas aceptables. Esto ayuda a crear una línea de base común para la convivencia respetuosa en XD.

Ambiente más seguro: A medida que la cultura cambia y se enfoca en la prevención del acoso, el ambiente laboral se vuelve más seguro y cómodo para todos los colaboradores.

Responsabilidad compartida: El programa de capacitación fomenta que la prevención del acoso sea una responsabilidad compartida. Cada individuo se convierte en un defensor de un entorno de trabajo libre de acoso.

DEBER DE INFORMAR

Si cualquier colaborador de XD observa, experimenta o tiene conocimiento de cualquier tipo de comportamiento irrespetuoso o inapropiado, no deberán ignorarlo, ni tolerarlo.

Esto es crucial para garantizar un ambiente laboral seguro, dentro de XD, todos tenemos la responsabilidad de reportar cualquier forma de acoso, ya seamos testigos directos o que hayamos recibido información de terceros.

Las denuncias, se realizarán por medio de cualquiera de las siguientes personas o canales:

- Área de People
- Líder directo
- Denis Génova (CEO)
- Buzón de quejas y sugerencias ubicado en la [intranet](#)

XD realizará las investigaciones pertinentes de manera exhaustiva y justa sobre las denuncias recibidas y, si se requiere por parte del denunciante, se mantendrán en plena confidencialidad. XD garantiza que las personas denunciantes o participantes de las investigaciones, serán protegidas y no sufrirán de medidas disciplinarias ni represalias de ningún tipo.

CANALES DE DENUNCIA

Si tú o alguien se encuentra presenciando una situación de acoso en el lugar de trabajo, es importante utilizar estos canales formales de denuncia para reportar la situación.

Confidencialidad y seguridad: Los canales de denuncia están diseñados para proteger la identidad del denunciante y garantizar que la información se mantenga confidencial. Utilizar canales de denuncia establecidos brinda la protección necesaria en contra de represalias, ya que se sigue un proceso estructurado y objetivo.

Prevención y acción: Al informar a través de los canales de denuncia, se activa un proceso en el que la organización puede tomar medidas para investigar y abordar la situación de manera adecuada. Esto contribuye a prevenir futuros incidentes de acoso y garantiza que las víctimas reciban el apoyo necesario.

Documentación: El uso de canales de denuncia crea un registro formal de la denuncia, lo que puede ser valioso en el caso de que sea necesario presentar pruebas o realizar seguimiento en el futuro.

Neutralidad e imparcialidad: Los canales de denuncia son administrados por un equipo imparcial que evaluará la situación sin prejuicios. Esto garantiza que las denuncias se traten de manera justa y equitativa.

Apoyo a las víctimas: Al utilizar los canales de denuncia, estás apoyando a las posibles víctimas al darles voz y oportunidad de buscar ayuda. Esto puede contribuir a su recuperación y bienestar emocional.

ACCIONES CORRECTIVAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Es importante establecer una cultura de apoyo para aquellos que informan. Por esto, se debe tomar en serio cada informe, responder rápidamente y tomar las medidas necesarias para abordar la situación de manera efectiva. También se debe concientizar a los colaboradores, acerca de esta política.

En cuanto XD tenga conocimiento de que se están llevando a cabo conductas inapropiadas de acuerdo a lo establecido en esta Política, se iniciará la investigación y se resguardará la confidencialidad, privacidad y protección a los colaboradores.

La investigación estará a cargo de los siguientes roles: Área de People, Denis Génova (CEO), Director de Legal y el comité administrativo.

La queja se le comunicará siempre al responsable de la conducta, éste deberá dar testimonio y pruebas, garantizando su derecho de ser oído.

Si XD concluye que si se ha incumplido la Política, se realizarán medidas disciplinarias hacia el colaborador que incumplió la Política, pueden llegar al término de su puesto en la organización, dependiendo de la gravedad de su conducta.

Los que evaluarán la denuncia, se comprometen a:

- Describir los factores contextuales para realizar el análisis del incumplimiento.
- Proporcionar ayuda o acondicionamiento a las personas involucradas.
- El análisis consiste en dos etapas: La revisión del caso y la evaluación para determinar las acciones correctivas.
- Siempre cuidar y mantener un lenguaje respetuoso.
- Tomar acciones inmediatas.
- Promover el respeto.

COMITÉ

El alcance del comité administrativo abarca diversas áreas para promover una cultura al respeto y No Acoso. Algunos de los alcances principales incluyen:

Políticas: Estará informado y aplicará la política del No Acoso dentro del lugar de trabajo. Mediación de las prácticas de la empresa para asegurarse de que no exista acoso de cualquier tipo.

Programas de capacitación: Deberá involucrarse con los programas de capacitación en los que podrán promover los temas relacionados.

Comunicación y difusión: Participará en conjunto con el área de People para generar estrategias que fomenten el respeto y la integridad de manera que sean visibles interna y externamente. Esto puede incluir campañas de concientización y participación en eventos siempre y cuando no interfieran con sus actividades.

Monitoreo y medición: Se verá involucrado en las acciones implementadas a lo largo del año y participará en la creación de estrategias y planes de acción de forma que sigamos mejorando.

Creación de redes de apoyo: Formará parte de grupos de afinidad o redes de colaboradores que comparten características o experiencias comunes, para crear un espacio de apoyo dentro de la empresa.

Respuesta a incidentes y conflictos: Servirá como recurso para abordar y resolver incidentes de acoso o cualquier situación que viole los principios de respeto en el lugar de trabajo.

En resumen, el comité desempeñará un papel fundamental en la creación de un ambiente laboral donde todos los XalXperts se sientan valorados, respetados. Su alcance se extenderá a través de distintas áreas para fomentar el respeto y la intolerancia al acoso dentro del ambiente laboral.

RESPUETA ANTE SITUACIONES DE ACOSO

¿Qué debe hacer un colaborador/a si está pasando por una situación de acoso?

Si estás pasando por una situación de acoso, es importante tomar medidas de protección y abordar la situación de manera adecuada, priorizando tu seguridad y bienestar emocional. Busca apoyo.

- Conoce la política de No Acoso.
- Reconoce y documenta el acoso.
- Presenta la queja inmediatamente.
- Colabora con la investigación.

Es muy importante recordar que cada situación es diferente y es esencial confiar en tu propio juicio para decidir qué pasos son los más adecuados en tu caso.

¿Qué debe hacer un colaborador/a si presencia una situación de acoso?

Si se presencia una situación de acoso es esencial tomar medidas para apoyar a la persona afectada y abordar la situación de manera adecuada.

- Brindar apoyo a la persona afectada y apoyarla durante el proceso.
- Documentar los hechos, informar sobre la situación y dar testimonio.
- Conocer a fondo la política de no acoso.

Recuerda que el acoso laboral es un problema serio. La ayuda y apoyo de todos a la persona afectada puede marcar una gran diferencia en su experiencia y en la cultura laboral dentro de XD.

TÉRMINOS APLICABLES

Términos aplicables a la Política:

Acoso Sexual: Violencia e intimidación de carácter sexual, con promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.

Acoso Laboral (Mobbing): Violencia psicológica extrema, sistemática y recurrente, en el lugar de trabajo. Con el objetivo de destruir redes de comunicación, reputación, perturbar sus actividades laborales y desmotivación laboral.

Clima Laboral: Condiciones, propiedades, atributos y cualidades de un ambiente de trabajo, la manera en que se perciben y experimentan por las personas que conforman el centro de trabajo, que también influyen en la conducta del mismo ambiente.

Derechos Humanos: Facultades culturales, sociales, cívicas, políticas, íntimas y personales que tienen como objetivo proteger la vida, libertad, justicia, integridad, bienestar y propiedad de cada ser humano.

Dignidad Humana: Derecho fundamental que reconoce la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación. Garantiza su existencia y el ser tratado como tal y no como objeto. Respeta y protege la dignidad de los seres humanos.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Acoso/Violencia Psicoemocional: Acción u omisión dirigida a desvalorar, intimidar, controlar, prohibir, coaccionar, condicionar, intimidar, insultar, amenazar, chantajear, humillar, etc. Que provoque una alteración autocognitiva y autovalorativa que integran su autoestima o alteraciones en el área de la estructura psíquica.

Abuso Sexual: Comportamiento con connotaciones sexuales hacia una persona o un grupo, que se basa en el abuso de poder y confianza. El abuso sexual implica una actividad sexual no consentida.

Agresión Sexual: Acto de violencia física y sexual contra una persona en circunstancias coercitivas que vulnera su integridad personal y autonomía sexual, los agresores pueden pertenecer a cualquier género.

Ciberacoso: Empleo de mensajes de medio electrónico, que sean sexualmente explícitos y no deseados.

Pornografía no consentida: Implica la distribución en línea de fotografías o videos sexualmente explícitos sin el consentimiento de la persona que aparece en las imágenes o hacia una persona de forma de acoso.

Violencia Sexual: Cualquier acto sexual no consentido o intento de obtener un acto de naturaleza sexual que se realice en otra persona sin su consentimiento libre, independientemente de la relación entre el perpetrador y la víctima, en cualquier entorno.

Coerción: Intentar forzar o forzar a alguien a hacer cosas, o a dejar que se las hagan, en contra de su voluntad, presionando con amenazas, manipulación, engaños, chantaje, u ofreciendo dinero o bienes.



IGRACIAS