



## **Política de Derechos de la mujer, no discriminación y no acoso laboral**

**Política No. 6**

**Fecha de emisión: 15/07/2021**

Contiene **6** páginas

Aplicación: Global

Elaborado por: Dirección Corporativa

---

Elaborado por  
Fernando Reyes  
Oficial de Cumplimiento

---

Supervisado por  
Javier Aguirre  
Director Corporativo

---

Aprobado por  
Fernando Bolaños  
CEO



**POLÍTICA DE DERECHOS DE LA MUJER, NO DISCRIMINACIÓN Y NO ACOSO LABORAL**

<b>OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>DERECHOS LABORALES DE LA MUJER .....</b>	<b>3</b>
<b>VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....</b>	<b>3</b>
<b>ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS INAPROPIADAS.....</b>	<b>4</b>
<b>ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>5</b>
<b>NOTIFICACIÓN DE SOSPECHAS .....</b>	<b>6</b>



## **OBJETIVO**

Buscamos proteger a la mujer de todo tipo de violencia, especialmente en aquellas situaciones en las cuales pueda encontrarse en una situación de vulnerabilidad, reconociendo y protegiendo los derechos de los que es titular, tales como la vida, libertad, integridad, dignidad e igualdad.

De igual manera se respetan los derechos específicos de la mujer, tales como los derechos reproductivos y laborales.

## **ALCANCE**

Esta política es aplicable a todos los colaboradores de la corporación, sin embargo va enfocada a la población femenina de colaboradoras, clientes, proveedores así como a cualquier grupo de interés que se relacione directa o indirectamente con la organización.

## **DERECHOS LABORALES DE LA MUJER**

- El trabajo debe ser adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral;
- Las mujeres gozan al derecho de trabajo libre de violencia y discriminación;
- El trabajo de mujeres en labores insalubres y peligrosas es prohibido en la corporación;
- El estado civil de la mujer no es impedimento para poder desarrollar su trabajo.

## **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

AgroAmérica reconoce que la violencia contra las mujeres es un fenómeno altamente complejo y multidimensional, cuya comprensión debe incorporar una visión del mismo como un problema socialmente producido y resultado de un orden cultural y de valores avalado, legitimado y perpetuado en el tiempo, que se expresa a su vez en los sistemas social-institucional y familiar-personal, y que genera devastadores efectos, consecuencias y costos directos e indirectos en las víctimas de la violencia y en la sociedad en su conjunto.

Existen distintos tipos de violencia contra las mujeres. Se distinguen tres formas de expresión de la violencia contra las mujeres:



**Violencia física:** Acto ejercido por un hombre que está en una relación de poder con respecto de otra, inflige o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de objeto o arma, que pueda provocar o no lesiones externas, internas o ambas.

**Violencia psicológica-emocional:** Toda acción u omisión que inflige o intenta infligir daño a la autoestima, la identidad o el desarrollo de la mujer. Incluye los insultos constantes, la negligencia, la humillación, no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigos y familiares, ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar negativamente, y otros.

**Violencia sexual:** Todo acto en el que un hombre en relación de poder y por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica obliga a otra a que ejecute un acto sexual contra su voluntad, o que participe en interacciones sexuales que propician su victimización y de la que el ofensor intenta obtener gratificación.

Con el objetivo de prevenir, mitigar y controlar el riesgo que representa para la empresa y sus colaboradores, Agroamérica tiene los siguientes compromisos y acciones como organización:

- Programar campañas de capacitación para dar a conocer las situaciones que constituyen violencia contra la mujer;
- Capacitación a las colaboradoras sobre los derechos que le asisten en caso de ser víctimas de cualquier tipo de violencia y los lugares a donde puede avocarse para recibir el auxilio necesario y denunciar el hecho;
- Establecer programas de capacitación a efecto de que en las familias de los trabajadores se respeten las dimensiones de la persona humana: dignidad, intimidad, identidad, libertad y cuerpo, buscando erradicar cualquier tipo de violencia a nivel familiar.

## ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS INAPROPIADAS

En la corporación buscamos en todo momento mantener un ambiente laboral libre de cualquier tipo de acoso laboral u hostigamiento así como conductas inapropiadas.

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por un jefe inmediato, por uno o más compañeros de trabajo en contra de otro u otros colaboradores, valiéndose de cualquier medio teniendo como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, perjudicando su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Ejemplos de acoso laboral:

- Maltrato físico o verbal;
- Abuso de autoridad.

### Tipos de Acoso



- Acoso verbal: Difamar o ridiculizar a una persona o su familia; insultos persistentes que son hirientes, insultantes o humillantes; usar a una persona como el blanco de los chistes; comentarios abusivos y ofensivos.
- Acoso físico: Empujar, patear, hacer tropezar, golpear o amenazar con agredir físicamente, dañar el área de trabajo o la propiedad de una persona.
- Gestos de intimidación: Gestos no verbales que pueden transmitir mensajes amenazantes.
- Exclusión: Excluir o ignorar social o físicamente a una persona en actividades relacionadas con el trabajo.

Conductas inapropiadas son aquellas realizadas por cualquier colaborador, que propician un ambiente laboral no grato, o bien buscan un beneficio personal para quien lo comete.

Ejemplos de conductas inapropiadas:

- Conflicto de intereses;
- Ingerir bebidas alcohólicas o drogas dentro de las instalaciones.

## ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Incluye situaciones en las que se le pide a una persona que tenga relaciones sexuales como condición del empleo de esa persona, así como situaciones que crean un ambiente que es hostil, intimidante o humillante para el destinatario.

El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen acoso pueden ser físicos, verbales y no verbales.

- Acoso Sexual Físico
  - Contacto físico no deseado que incluye palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, roces o toques inapropiados;
  - Violencia física, incluida la agresión sexual;
  - El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.
- Acoso Sexual Verbal
  - Comentarios sobre la apariencia de un trabajador, edad, vida privada;
  - Comentarios, historias y chistes con connotación sexual;
  - Avances sexuales explícitos, como solicitudes no deseadas;
  - Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física;
  - Insultos basados en el género sexual sexo del colaborador;
  - Comentarios condescendientes o paternalistas;
  - Enviar mensajes sexualmente explícitos (por teléfono, o por correo electrónico o cualquier otro medio electrónico).



- Conducta no verbal
  - Exhibición de material sexualmente explícito o sugerente;
  - Gestos sexualmente sugestivos;
  - Silbidos;
  - Miradas lascivas o desagradables.

Se prohíbe todo acoso sexual, ya sea dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ella, incluso en eventos sociales, viajes de negocios, sesiones de capacitación o conferencias que se lleven a cabo fuera de las instalaciones de la empresa. Ante cualquier sospecha de un acto de esta naturaleza todo incidente sospechoso se investigará de fondo y se tomarán las decisiones correspondientes según los resultados de dichas investigaciones.

## **NOTIFICACIÓN DE SOSPECHAS**

Los colaboradores tienen la responsabilidad de denunciar todo acto contrario a la presente política tan pronto como se percate de que puede haberse cometido tal acto. Puede valerse de los medios señalados tales como la línea de ética o canal de denuncias para notificar sus inquietudes y mantenerse en el anonimato si así lo desea. Si hace una denuncia, estará protegido de toda represalia según las políticas de la organización.