

# REPSA

## **POLÍTICA ANTI-ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

**La presente Política anti-acoso y discriminación (en adelante “POLÍTICA”), tiene como finalidad asegurar que todos los colaboradores de REINFORCED PLASTIC S.A. tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona humana sea respetada, con alcance a toda nuestra Organización y de conformidad con los lineamientos de nuestro Código de Ética.**

### **Artículo 1**

Rechazamos cualquier tipo de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su nivel jerárquico o área de trabajo. Por consiguiente, REINFORCED PLASTIC S.A. está comprometida en prevenir, atender y sancionar el acoso y todo tipo de hostigamiento y discriminación, incluyendo el de carácter sexual, entre los miembros de la comunidad REINFORCED PLASTIC S.A. Toda nuestra Organización asume el deber mutuo y recíproco de garantizar el acceso a los colaboradores de REINFORCED PLASTIC S.A. a un ambiente laboral y profesional libre de violencia, acoso y discriminación de cualquier tipo.

### **Artículo 2**

Para efectos de la debida interpretación de la presente POLÍTICA, y para cualquier comunicación escrita que los colaboradores dirijan con motivo de la misma o en caso de controversia, las palabras que a continuación se mencionan, ya sea en plural o singular, tendrán los significados siguientes:

- a) Acoso Laboral: El acoso laboral o "mobbing" (del inglés "to mob": acosar), también llamado a veces bullying laboral en algunos países es una forma de maltrato laboral, principalmente psicológico o moral, que se caracteriza por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre el colaborador de diferentes formas.
- b) Área de Procedencia: El acoso puede provenir de parte de un líder o un par, y puede consistir en recurrentes comentarios o insinuaciones con mala intención que pueden estar acompañados por la realización de algún tipo de agresión, o en su defecto, puede implicar constantes y exageradas críticas acerca del desempeño de la persona o destinadas a menoscabar la capacidad de respuesta del destinatario de tales prácticas.
- c) Acoso Sexual: Acción de asedio, acoso, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, insinuaciones o imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, o condición sexual auto percibida, sin que la presunta condición sexual

# REPSA

## POLÍTICA ANTI-ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- auto percibida, sin que la presunta víctima haya otorgado su expreso consentimiento que tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, o busque la humillación o menoscabo psicológico de la víctima de tales acciones;
- d) Hostigamiento Sexual: Acción de asedio a otra persona solicitándole o invitándole o presionándole para ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, o simplemente derivada de sus relaciones laborales, profesionales o de subordinación;
- e) Colaborador: Cualquiera persona física que preste su trabajo a REINFORCED PLASTIC S.A., ya sea directa o indirectamente.
- f) Presunta Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Acoso u Hostigamiento;
- g) Presunto Victimario: Persona o grupos de dos o más personas que ha sido denunciada por haber afectado directa o indirectamente en su esfera jurídica a la Presunta Víctima en los casos de Acoso u Hostigamiento;
- h) Política: La presente POLÍTICA Anti-Acoso y Anti- Discriminación;
- i) REINFORCED PLASTIC S.A.: Se entiende como Valores Corporativos REINFORCED PLASTIC S.A., y sus eventuales filiales o subsidiarias.

### Artículo 3

Las disposiciones de esta Política son de orden privado pero de interés corporativo y en salvaguarda de los derechos de los miembros de toda la Organización, de observancia en todas las instalaciones y sedes de REINFORCED PLASTIC S.A. y en ningún caso sustituyen lo estipulado en las leyes locales e internacionales sino que las complementan, y tienen por objeto sentar las bases para la promoción de un ambiente laboral y profesional libre de desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género, u orientación sexual, con la finalidad de generar valor a través de la tecnología para nuestros clientes, nuestra gente y nuestros accionistas. Pero también constituyen un aporte de REINFORCED PLASTIC S.A. a la obtención de mejores condiciones sociales en todas las áreas del comportamiento humano incluso fuera de las instalaciones de la Compañía. En ese concepto, estamos comprometidos a resguardar la integridad de los miembros de la organización, cuya consecuencia pueda derivar en el impacto negativo de la imagen reputacional de la compañía o de quienes la integran.

# REPSA

## **POLÍTICA ANTI-ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

### **Artículo 4**

La Compañía se compromete a prevenir las conductas de Acoso u Hostigamiento, y a defender el derecho de todos los colaboradores para ser tratados con dignidad, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la concreción efectiva de conductas de prevención contra el acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo. Dicho compromiso se hace extensivo a situaciones externas donde participen dos o más miembros vinculados a REPSA.

### **Artículo 5**

En la aplicación e interpretación de la presente Política deberán prevalecer los principios de tolerancia frente a la diversidad de género, religión, ideas políticas, pertenencia étnica, diversidad etaria y de cualquier otro tipo, de no revictimización, confidencialidad, presunción de inocencia, dignidad, prohibición de represalias, y celeridad en el tratamiento de cuestiones asociadas a esta Política, conforme a lo dispuesto en las leyes de los países en donde REINFORCED PLASTIC S.A. opera, en los tratados internacionales y declaraciones universales de derechos humanos, así como en las resoluciones y sentencias vinculantes que emitan los órganos nacionales e internacionales especializados, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. el afianzamiento de la cultura corporativa y de la prevención como herramienta de gestión con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades, potenciando personas y grupos.

### **Artículo 6**

Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y sexual, la discriminación y el simple hostigamiento ya que redundarán en una mejora del clima laboral, en una mejora del clima laboral, en el afianzamiento de la cultura corporativa y de la prevención como herramienta de gestión con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades, potenciando personas y grupos.

# REPSA

## POLÍTICA ANTI-ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

### Artículo 7

La presente Política será implementada y controlado su cumplimiento por el Comité de Ética, dependiente del Directorio y con participación del área de Recursos Humanos, quien debe realizar las siguientes acciones para prevenir y atender los casos de Acoso, Discriminación y Hostigamiento, las cuales son enunciativas más no limitativas:

- a) Diseñar acciones para la prevención contra los casos de Acoso Discriminación u Hostigamiento, incluyendo el sexual, mediante la implementación de lineamientos generales o específicos, buscando que sean coherentes con la práctica profesional, la ubicación geográfica, el respeto a los derechos humanos y las disposiciones jurídicas aplicables;
- b) Facilitar a los Colaboradores el acceso a la información y documentación para la prevención y atención de los casos de Acoso, Discriminación y Hostigamiento;
- c) Difundir, fomentar y establecer el principio rector de “cero tolerancia” a las conductas de Acoso, Discriminación u Hostigamiento, la cual se comunicará a través de los medios o canales de la Organización que resultan habituales;
- d) Instar al desarrollo de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- e) Activar la divulgación de Guías para la atención de los casos de Acoso y Hostigamiento;
- f) Asegurar el derecho a ser oído tanto de la Presunta Víctima como del Presunto Victimario.
- g) Preservar documentalmente todos los elementos que permitan el esclarecimiento del caso bajo análisis.
- h) Implementar las medidas en protección de la Presunta Víctima del Presunto Victimario.
- i) Recomendar en su caso, el ejercicio de acciones civiles, penales o administrativas por parte de la Presunta Víctima y en su caso por parte de la propia REPSA.

### Artículo 8

Para la interpretación y aplicación de la presente, se podrán tomar en cuenta los criterios, determinaciones y opiniones de asesores externos, así como de los organismos nacionales e internacionales, en la materia que abarca esta Política.