

Política Respeto Total



Política Respeto Total

1. Objetivo:

La presente política tiene como objetivo, promover un ambiente de trabajo respetuoso, que favorezca las interacciones y el desarrollo personal y profesional, valorando las diferencias, e impulsando la colaboración entre todos los que integramos Arca Continental, en adelante AC, potenciando nuestro enfoque a los colaboradores, al nivel de excelencia con el que obtenemos nuestros resultados.

2. Alcance:

Esta política es aplicable a todos los colaboradores de AC, sus subsidiarias y unidades de negocio de todos los países y regiones en donde AC tiene operaciones. También aplica a terceros y a las interacciones que se generen con cualquier integrante en la cadena de valor, dentro o fuera de nuestras instalaciones.

3. Definiciones y abreviaciones:

Respeto: En AC, entendemos por Respeto, reconocer la dignidad de las personas, entender y valorar nuestras diferencias, siendo congruentes con nuestros principios culturales, y comunicándonos de una manera cordial y adecuada a todos los colaboradores sin importar la posición o nivel jerárquico.

4. Lineamientos de la política:

4.1 Principios

Los principios generales de actuación respecto de esta política son:

- i) Promover el respeto y profesionalismo en AC de acuerdo con nuestros Principios Culturales.
- ii) Mantener un entorno laboral libre de conductas irrespetuosas, discriminación, acoso y comportamientos violentos, ofensivos o prácticas excluyentes.
- iii) Actuar conforme a los procedimientos definidos para atender las denuncias, y definir las acciones que en cada caso correspondan.
- iv) Proporcionar el soporte necesario a los colaboradores afectados.

4.2 Roles y Responsabilidades del líder

Los roles y responsabilidades por asumir son los siguientes:

- Conocer esta política y participar junto a su equipo, en las acciones de capacitación necesarias para promover su conocimiento.
- Estar consciente de sus propios comportamientos, para mejorarlos cuando sea necesario, y estar atento para detectar comportamientos de colaboradores que violen los principios de esta política.

Política Respeto Total

- Actuar con transparencia y cordialidad, manteniendo una comunicación efectiva y escucha activa.
- Liderar con el ejemplo, generar confianza, dar retroalimentación continuamente, valorar el tiempo de los demás y ser congruente con los principios y valores de AC.
- No abusar de su posición jerárquica, no permitir faltas de respeto y no amenazar.
- Reportar inmediatamente cualquier posible violación a esta política, ya sea que la hayan presenciado o les haya sido reportada por un tercero.

4.3 Conductas a promover

En AC, promovemos conductas y prácticas respetuosas entre las personas, que fortalezcan nuestra cultura. Con ese fin, en AC se espera que todos sus líderes y colaboradores:

- Se comuniquen de manera cordial y adecuada: utilizar un lenguaje y tono adecuados para compartir ideas, generar confianza en nuestras conversaciones para que la otra persona se pueda expresar libremente, respetar el tiempo de los demás, escuchar activamente y relacionarse con todos por igual.
- Reconozcan la dignidad de la persona: esto significa reconocer y aceptar a cada uno como un ser humano único.
- Entiendan y valoren nuestras diferencias: esto significa aceptar y reconocer las diferencias en las otras personas. Como empresa que opera en diferentes países, es clave estar siempre conscientes de nuestras diferencias culturales.
- Actúen de manera congruente con nuestros principios y valores: significa actuar en forma consistente con los principios culturales de AC.

4.4 Conductas a reaprender

Las normas culturales están en permanente evolución y cambio, lo que en años anteriores se consideraba relativamente aceptado o tolerado, en la actualidad puede ser visto como ofensivo o inapropiado, por lo que es necesario conocer y estar conscientes de estos cambios.

Igualmente, la percepción de los demás es muy importante, y tenemos que ser sensibles en detectar si surge incomodidad en la otra persona en relación con algún comportamiento específico y no repetir esa conducta.

Por tal motivo, se espera que todos los líderes y colaboradores:

- Sean conscientes de sus acciones, expresiones, gestos y del lenguaje que usan cuando interactúan con los demás.
- Estén atentos a todas las interacciones que realizan en su lugar de trabajo y en eventos relacionados con el trabajo, especialmente cuando se proporciona retroalimentación.
- Tengan especial cuidado en cómo hacen uso del humor y la forma como se aproximan físicamente a otras personas.

Política Respeto Total

Para dar soporte a este propósito de reaprendizaje, AC generará distintos procesos de comunicación y entrenamiento.

4.5 Conductas no permitidas

En AC, no permitimos faltas de respeto de cualquier índole, dado que son contrarias a esta política y serán sancionadas como más adelante se indica.

Dentro de las conductas irrespetuosas se incluyen, sin limitar, los siguientes comportamientos: violencia física, insultos, humillaciones y otras agresiones verbales, amenazas o represalias y solicitar que se realicen actos ilegales o antiéticos, y otras conductas similares o que pudieran ocasionar efectos similares.

Se incluyen también en este punto, como conducta irrespetuosa al colaborador, los abusos de autoridad de un supervisor en perjuicio del cumplimiento de las obligaciones laborales con los colaboradores.

i. Prohibición a toda clase de acoso, incluyendo acoso sexual y laboral

En AC, todo acoso está prohibido. El acoso puede ser cualquier incidente o patrón de comportamiento, intencional o no intencional, como resultado del cual se crea un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante, basado en cualquiera de las conductas mencionadas en esta sección, así como en las conductas mencionadas en la siguiente sección “Prohibición de Conductas Discriminatorias”.

En AC no están permitidas conductas irrespetuosas por razón de sexo, identidad y expresión de género, independientemente del sexo o género de quien las cometa, las cuales pueden incluir pero no están limitadas a: agresión sexual, coacción a realizar actos sexuales, tocamientos inadecuados, mensajes o imágenes inadecuados de contenido sexual, descalificar por preferencias sexuales distintas o a través de comentarios sexistas, venganza laboral por rechazo de una propuesta sexual, encubrimiento de acoso sexual, insinuaciones o invitaciones frecuentes no consentidas, cumplidos inapropiados o críticas inapropiadas acerca del aspecto físico del otro, dichas conductas no excluyen a otras, que pudieran ser similares o con efectos semejantes.

En la ejecución de nuestras labores, debe mantenerse siempre una conducta profesional, independientemente de las relaciones personales y de confianza que puedan existir entre los colaboradores.

ii. Prohibición de conductas discriminatorias

AC debe mantener un ambiente de trabajo libre de todas las formas de discriminación. Es política de AC prohibir la discriminación contra cualquier solicitante, empleado, proveedor, contratista, o cliente por motivos de raza, color, religión, sexo o género, origen nacional, ascendencia, edad, discapacidad mental o física, condición médica, embarazo, estado militar o veterano, información genética, estado de ciudadanía, estado civil, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o cualquier otra razón prohibida por la ley.

Política Respeto Total

4.6 Prohibición de venganza por denunciar

AC prohíbe represalias, en cualquier ámbito, contra la persona que presente una denuncia por cualquier conducta irrespetuosa conforme a esta política, ya sea a nombre propio o en nombre de un tercero.

Las represalias constituyen una violación grave a esta política. Cualquier persona que falte a esta política será sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias acordes a las circunstancias y de conformidad con la Ley, que pueden incluir hasta el despido o terminación de la relación de trabajo con el colaborador.

4.7 Intervención de los colaboradores en la prevención

En AC, buscamos que todos los colaboradores tomen un rol activo cuando presencien una falta de respeto, con el propósito de corregir la situación en el momento que se produce, evitar posibles efectos negativos posteriores, generar aprendizajes que nos ayuden a que la situación no se repita, y ser empáticos con la persona afectada. AC promueve que todos cumplamos este rol de manera activa.

4.8 Denuncia

En caso de que algún colaborador, tenga conocimiento o presencie una violación a esta política, es recomendable reportar el hecho ante todo actuando de buena fe, a su jefe directo, al área de Capital Humano, y/o vía el Buzón de transparencia, incluso de manera anónima. Los colaboradores que hayan sido objeto de estas conductas tendrán todo el soporte de AC para reportar el hecho por los canales ya indicados.

Si el reporte es hecho a su supervisor o al equipo de Capital Humano, ellos deberán incorporar los detalles del reporte en la plataforma del buzón de transparencia.

Para una adecuada investigación, es importante que en la denuncia se incluya toda la información necesaria y una descripción veraz de los hechos relevantes.

4.9 Proceso de investigación

Los procesos de investigación, penalidades y consecuencias están a cargo de los comités de ética locales, y de los responsables de las áreas de Capital Humano del país respectivo.

Se espera que todos los colaboradores cooperen abiertamente en cualquier investigación. En general, la información que se recopile durante la investigación será mantenida en condiciones que se proteja la confidencialidad en la medida de lo posible y cumpliendo con las políticas y leyes aplicables.

4.10 Protección de la persona afectada

En los casos que una persona haya sido afectada por una situación de acoso o discriminación establecidos en la presente Política, AC realizará acciones tendientes a: impedir la continuidad de la agresión, asegurar el bienestar de la persona y su privacidad.

4.11 Requerimientos específicos en los países donde operamos

AC respeta y está obligada al cumplimiento de las políticas, leyes y regulaciones relacionadas a la prohibición a la discriminación y al acoso en el lugar de trabajo.

Política Respeto Total

5. Vigilancia y cumplimiento de la política:

Las Direcciones Ejecutivas de Capital Humano y Jurídica deberán vigilar de cerca la difusión y el cumplimiento de esta política, en colaboración con las demás Direcciones Ejecutivas y la Dirección General. Son los Comités de ética de cada país los que tienen la responsabilidad de investigar y decidir respecto de una conducta detectada o reportada de cualquier tipo.

Todos los colaboradores deben:

- Conocer y aplicar esta política
- Evitar cualquier conducta irrespetuosa
- Reportar inmediatamente posibles violaciones a esta política por las vías establecidas.

6. Consecuencias o Sanciones por el incumplimiento de la política:

El incumplimiento a lo establecido en la presente política por cualquiera de las partes responsables podrá ser sancionado conforme a lo estipulado en el reglamento interior de trabajo y/o el Código de Ética de Arca Continental u otras normas o regulaciones aplicables en cada país, previa evaluación de las áreas involucradas respecto de esta política, en coordinación con la de Capital Humano.

Bitácora de cambios de la política POL-GG-CHU-TTO-002:

Fecha de emisión:	25 de julio de 2023
Fecha de aplicación:	25 de julio de 2023
Fecha de última actualización:	1 de mayo de 2025
Fecha inicial de vigencia de la actualización:	1 de mayo de 2025
Dirección responsable de la emisión o actualización:	Dirección de Talento

Ante cualquier conducta que se separe de esta política, cualquier colaborador puede hacer una denuncia frente a cualquier superior jerárquico o por cualquier otra vía, incluyendo el Buzón de Transparencia, a través de las siguientes opciones:

1. A través del link “Buzón de Transparencia” en intranet corporativa o en la página web de Arca Continental <https://www.buzondetransparenciaac.com/>
2. Por las líneas gratuitas de teléfono:
 - Argentina: 0800-345-2036
 - Ecuador: 1-800-001-684
 - Estados Unidos: 1-833-761-8291
 - México: 800-880-0754
 - Perú: 0800-74684