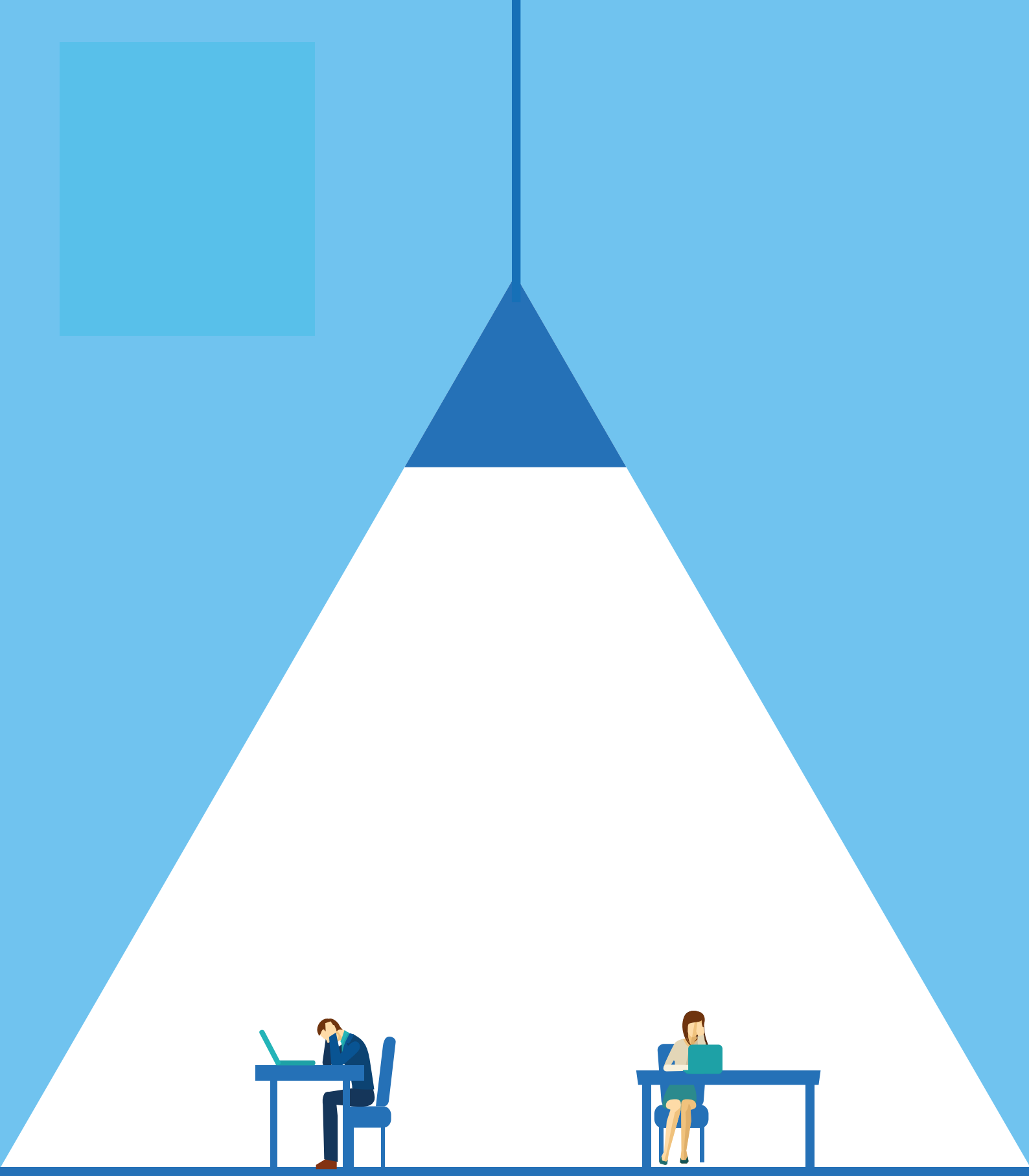


# POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA Y/O ACOSO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

## NUESTRO LEMA

"Somos energía positiva en un sistema interconectado de diversidades"

# ÍNDICE

06
- Nuestro compromiso
- Diversidad y respeto

07
- ¿A qué nos referimos cuando hablamos de violencia y/o acoso?
  - En general
  - Con perspectiva de género

08
  - En particular
  - Discriminación hacia las personas con discapacidad

09
  - ¿En qué situaciones NO aplica?

10
- ¿Cómo impacta?
  - A nivel individual
  - Anivel institucional

11
- ¿A quiénes aplica?
- ¿En qué lugares?
- Prácticas evitables

12
- Buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad

13
- Buenas prácticas para prevenir y erradicar la violencia laboral por motivos de género

14
- Principios rectores

15
- Marco normativo - Documentos de referencia

17
- Firma

# POLÍTICA DE VIOLENCIA Y/O ACOSO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

intesAr

# Nuestro compromiso

Estamos comprometidos en garantizar un ambiente de trabajo libre de violencias, en el que se respeten los Derechos Humanos y se proteja la Salud e Integridad de las personas. De allí la necesidad de un trabajo de capacitación, prevención y sanciones para las situaciones de violencia bajo cualquier modalidad.

Nuestra energía positiva es transformadora y, es por ello, que acompaña los cambios culturales en pos de modificar las prácticas que pudieran constituir una violación o un abuso a la integridad, al correcto trato y/o a los Derechos Humanos, ya que la violencia y el acoso son inaceptables e incompatibles con una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano.

Reconocemos la necesidad de adoptar las medidas necesarias para lograr un entorno inclusivo, saludable e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y diversidades, influyendo positivamente en las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de la empresa y su productividad.

En este marco, declaramos la existencia de *Tolerancia Cero* para toda conducta comprobada de violencia laboral y/o acoso.

# Diversidad y respeto

Conforme lo previsto en nuestro Código de Conducta y Prácticas Responsables, en el apartado **“Diversidad y respeto”**, *todo* integrante de Intesar Intesar S.A. tiene la responsabilidad y obligación de tratar a todas las personas con equidad, respetando la diversidad de raza, religión, género, orientación sexual, nacionalidad, afiliación política o cualquier otra diferencia. Se encuentra terminantemente prohibido a los Colaboradores toda discriminación o trato inapropiado.

Intesar promueve un espacio de trabajo libre de acoso, sin intimidaciones, amenazas, conductas ofensivas, impropias o que menoscaben la dignidad de las personas, que alteren el clima de respeto y que manifiesten hostilidad u odio hacia cualquier persona.

El diálogo participativo e integrado entre el Intesar S.A. y sus Colaboradores, está establecido por medio de canales de comunicación ascendente, descendente y transversal.

Todos somos responsables del mantenimiento de relaciones laborales armónicas, sustentadas en la igualdad y en los valores de la compañía; **la compañía establece la tolerancia cero a cualquier conducta comprobada de violencia laboral y/o acoso que se enmarquen en las definiciones y formas descriptas en la presente.**

# ¿A qué nos referimos cuando hablamos de violencia y/o acoso?

## En general

La violencia y/o acoso comprende toda conducta o práctica que, por acción, omisión o amenaza, afecte de manera directa o indirecta la vida, la libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial. Así como también, la seguridad personal y laboral de una persona o grupo de personas y, que tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas sociales de género perjudiciales.

## Con Perspectiva de Género

La violencia por razones de género, se observa también en el ámbito laboral, por lo que merece una mención aparte a fin de brindar herramientas para su erradicación. La promoción de la igualdad de trato entre hombres, mujeres y personas LGBTIQ+ contribuiría a reducir la violencia en el lugar de trabajo.

Ante la violencia laboral contra las mujeres y las diversidades sexogenéricas, siempre se debe considerar la doble subordinación (de género y laboral) en la que se encuentran; la doble relación de poder:

*• La subordinación que resulta de la socialización de género: lo femenino y diverso se subordina a una única idea de masculinidad y determina a priori aptitudes, comportamientos y capacidades.*

*• La subordinación que subyace en toda relación laboral.*

Estas asimetrías impactan en las relaciones de trabajo y en la cultura organizacional. Por este motivo, tratar la violencia laboral sin considerar las desventajas inherentes al género fortalece a quien abusa del poder y acentúa la desprotección de la persona afectada, aumentando la asimetría y –en consecuencia– la violencia.

## Discriminación hacia las personas con discapacidad

Desde una mirada interseccional, a esta condición de género se suma la condición de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, es decir, que "tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"

## En particular

En particular, la violencia laboral puede ejercerse de distintas formas, algunas claramente visibles y otras no tanto pero igual de dañinas, puede traducirse en:

***Agresión física***
Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

***Acoso sexual***
Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.

***Agresión sexual***
Cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.

***Acoso psicológico***
Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, (difamando, criticando, ridiculizando -entre otros-), alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador o trabajadora, buscando desestabilizarlo, aislarlo, bloquearlo, obstaculizarlo, ocultarle información, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo y/o eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. Cambio de tareas sin sentido, asignación de tareas innecesarias o denigrantes, "Cyberacoso".

***Violencia por motivo de género u orientación sexual***
La violencia laboral incluye violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual. Esto significa que, cuando los hechos caracterizados como violencia laboral tienen por objeto restringir o anular el reconocimiento y ejercicio de derechos de las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ se considera violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral.

***Ciberacoso***
Cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC (Tecnologías de información y Comunicación) en el contexto del trabajo.
Queda también comprendido dentro de esta formas de violencia, toda conducta consistente en el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

## ¿En qué situaciones NO aplica?

***Conflictos laborales***
Divergencia o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a condiciones laborales.

***Exigencias organizacionales***
Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido de la dignidad del traba-

jador/a y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de poder, como por ejemplo: cambios de puestos, sector u horario, periodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador/a.

***Estrés laboral***

Se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica, y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas o físicas.

***Burn Out***

También conocido como síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal.

# ¿Cómo impacta?

### *A nivel individual*

Afecta la salud psicofísica, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen reflejándose como trastornos de ansiedad, depresión, trastornos gastrointestinales, cefaleas, trastornos en el sueño, y otras somatizaciones inespecíficas.

### *A nivel institucional*

Perjudica el clima laboral y la productividad, incrementa el ausentismo y la utilización de licencias ofrecidas por el marco jurídico de la institución.

# ¿A quiénes aplica?

El presente será de aplicación a todas las personas que se vinculen laboralmente en el ámbito de las empresas que componen Intesar S.A., cualquiera sea la situación que revista y/o modalidad de vínculo laboral o contractual.

# ¿En qué lugares?

El presente aplica a toda violencia y/o acoso que pueda ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, siendo el ámbito de alcance de esta política:

- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- Los lugares donde el trabajador toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

# Prácticas evitables

*Realizar burlas por motivos etarios, raciales, religiosos, políticos, sindicales, así como por el estado civil, situación de maternidad, identidad de género, sexualidad, o discapacidad de una persona.*

*Censurar la libertad de expresión de las personas trabajadoras.*

*Aislar a alguien del equipo de trabajo.*

*Impedir la comunicación con una o varias personas en el lugar de trabajo.*

*Juzgar de forma ofensiva el desempeño de las funciones de una persona.*

*Obligar a realizar tareas en contra de la conciencia ética personal.*

*Quitar y/o no asignar tareas al personal.*

*Encomendar tareas absurdas, inútiles y/o degradantes, así como asignar tareas muy superiores o inferiores a las capacidades del personal o de imposible cumplimiento con los medios asignados.*

*Llevar a cabo amenazas verbales de violencia física.*

*Maltratar físicamente, gritar, insultar o tratar despectivamente a alguien.*

*Ocasionar daños a las pertenencias de una persona.*

# Buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad

*Ofrecer ayuda preguntando a la persona si quiere o la necesita y de qué modo podemos hacerlo.*

*No insistir ni ofendernos si no acepta nuestra ayuda.*

*Respetar las necesidades individuales.*

*Destacar habilidades, no limitaciones.*

*No mostrar a las personas con discapacidad como fuente de inspiración solo debido a su discapacidad.*

*Repudiar el uso de lenguaje ofensivo y evitar los estereotipos negativos.*

*Enfatizar la necesidad de tener accesibilidad, no la discapacidad.*

*Hablar de frente y pausado con una persona con discapacidad auditiva, modular sin exagerar. No gritar. El contacto visual es imprescindible.*

*Hablar con una persona usuaria de silla de ruedas ubicándonos a su nivel.*

*Evitar correr las ayudas o apoyos (muleta, bastón, etc.), dar aviso ya que es su herramienta de autonomía.*

*Cerrar puertas o ventanas entreabiertas que pudieran implicar un obstáculo peligroso para las personas con discapacidad visual.*

*Liberar los espacios de elementos innecesarios, como cables de computadoras, tachos de basura y cajas.*

*Distribuir los escritorios de modo tal que se pueda establecer contacto visual entre los integrantes de un equipo de trabajo.*

# Buenas prácticas para prevenir y erradicar la violencia laboral por motivos de género

*Fomentar un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.*

*Rechazar explícitamente cualquier conducta que implique violencia laboral y formular ante las autoridades, o quien corresponda, las propuestas que se consideren adecuadas para mejorar el entorno laboral.*

*Utilizar canales de comunicación fluidos, eficaces e inclusivos con estilos respetuosos y evitando gestos, palabras, o actitudes que resulten ofensivas.*

*Evitar las calumnias, las burlas y la propagación de rumores respecto de terceros.*

*Emitir empáticamente opiniones constructivas.*

*Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de las personas siempre y cuando no constituyan ideas y acciones discriminatorias.*

# Principios rectores

***Igualdad y respecto a la diversidad.***
Ello basado en el reconocimiento de que todas las personas han nacido libres e iguales en dignidad y derechos. Implica adoptar una conducta que más allá de la tolerancia y la comprensión, reconozca y promueva activamente el valor igualitario de todas las personas.

***Trato digno y equitativo***
Las personas que se acerquen a realizar denuncias y/o consultas, deben recibir un trato digno y empático. La persona que reciba la denuncia y/o consulta deberá adoptar una actitud receptiva, de escucha activa, no invasiva y respetar las acciones que la persona autorice a llevar a cabo.

***Confidencialidad de las actuaciones*** que se labren con motivo de las denuncias o consultas que se realicen.

***Tolerancia cero al trato discriminatorio y/o inapropiado*** conforme lo prescripto en el presente protocolo.

***Profesionalismo*** en la atención de la víctima.

***Imparcialidad***, es decir, ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto.

***Integralidad*** en el abordaje de los problemas de violencia y desigualdad por razones de género.

***Amplitud probatoria***, es decir, se puede hacer uso de todos los medios de prueba que tengan a su alcance para lograr la verdad material sobre el hecho investigado.

# MARCO NORMATIVO - DOCUMENTOS DE REFERENCIA

## DOCUMENTOS INTERNOS

• Código de Conducta y Prácticas Responsables.

## NORMATIVA Y LEGISLACIÓN NACIONAL

• Constitución Nacional de la República Argentina.

• Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém do Pará).

• Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT – Ratificada por nuestro país mediante ley 27.580.

• Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina – Setiembre, 2021, en adelante el "Manual".

• GU-DIR-01 - Guía - Protocolo en caso de denuncia o detección de situación de violencia laboral y/o acoso.

• Ley 26.743 Identidad de Género.

• Ley 26.485 Ley de protección integral a las mujeres.

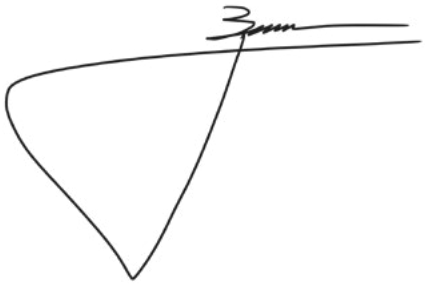
• Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y/o acoso laboral.

• Guía de buenas prácticas para erradicar las violencias por razones de género. Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

***INTESAR S.A.*** *deberá establecer a través de sus áreas de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales programas de formación y campañas de concientización para prevenir y erradicar por completo las conductas susceptibles de constituir violencia laboral.*

*En caso de detectarse o suceder casos de violencia laboral y/o acoso se deberán aplicar las acciones descriptas en el protocolo establecido por la compañía.*

Cordialmente,



Ing. Carlos Fernando Bergoglio
Dirección General