

La Dirección del **Grupo SENA**, al igual que muchas organizaciones, establece políticas de abuso y acoso en el trabajo; con el fin de prevenir el comportamiento inadecuado, establecer directrices y procedimientos para detenerlo, en caso de producirse. El acoso se convierte en ilegal cuando crea un entorno de trabajo hostil que un empleado razonable no toleraría.

## 1.1.- Definiciones:

**Discriminación:** Está prohibida cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Para los propósitos de esta política, acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto también incluye instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.

**Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por uno o más colaboradores, en contra de otro u otros colaboradores, por cualquier medio que tengan como resultado para él/la o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o que perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

## 1.2.- Conductas de acoso laboral:

- Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada.
- Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros.
- Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual.
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos.
- Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos similares.
- Actos intimidatorios, tales como amenazas basados en la condición de una persona.
- Desacreditar a una persona o dañar su honra.
- Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas.
- Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.

## 1.3.- Represalias

Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador o colaboradora, ex colaborador o colaboradora, postulante de trabajo, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con la empresa, por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política, presentar una denuncia por discriminación u laboral ante la compañía, ante el Ministerio de Trabajo o Tribunales de Justicia, ayudar a otra persona a presentar una denuncia por discriminación o laboral, participar como testigo o declarante un proceso investigativo realizado por la empresa, por Ministerio de trabajo o Tribunales de justicia.



# POLÍTICA ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Código: NA  
Emisión: 14/12/2018

Rev.: 00  
Fecha: 14/12/2018



Realizado por: Dirección

Aprobado por: Dirección

Página 2 de 2

## 1.4.- Denuncia o reporte:

Si un colaborador o colaboradora, independiente de su nivel jerárquico, es objeto u observa o toma conocimiento de cualquier conducta que pueda infringir esta política debe reportar inmediatamente este hecho a cualquiera de las opciones que se señalan a continuación:

- Dirección de la empresa
- Presidencia de la empresa

## 1.5.- Investigación y acciones correctivas:

La empresa considerará cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigará pronta y exhaustivamente dicha denuncia. Todo colaborador o colaboradora debe cooperar y decir la verdad a la persona que investiga su denuncia. Cualquiera que se rehúse a cooperar en una investigación o falte a la verdad durante la misma puede ser objeto de sanciones disciplinarias. Durante una investigación se podrán tomar medidas como la suspensión o traslado de una colaboradora o colaborador que se encuentra denunciado por infringir esta política. Y posterior a la investigación, si ésta revela que un colaborador o colaboradora ha infringido esta política, ese colaborador o colaboradora será objeto de una sanción disciplinaria de acuerdo a los hechos constatados en dicha investigación.

---

FIRMA Y ACLARACIÓN DEL TRANSPORTISTA

---

FIRMA, N° DNI Y ACLARACIÓN DEL EMPLEADO