


# **Política de la prevención de la violencia de género y acoso en el lugar de trabajo**




**TEXPIA II**

Edición: marzo 2023

	Política de la prevención de la violencia de género	Código	Página 2 de 10
	Tolerancia cero	SG-04	

## Indice

<b>1. POLÍTICA</b> .....	<b>3</b>
<b>2. DECLARACIÓN:</b> .....	<b>3</b>
<b>3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA POLÍTICA:</b> .....	<b>3</b>
<b>4. COMPROMISO:</b> .....	<b>4</b>
<b>5. ALCANCE:</b> .....	<b>4</b>
<b>6. FUNDAMENTO DE DERECHO:</b> .....	<b>4</b>
<b>7. DEFINICIONES</b> .....	<b>5</b>
<i>Conducta física:</i> .....	5
<i>Conducta verbal:</i> .....	5
<i>Conducta no verbal:</i> .....	6
<b>7.1 TIPOS DE VIOLENCIA:</b> .....	<b>6</b>
<i>Violencia económica:</i> .....	6
<i>Violencia psicológica:</i> .....	6
<i>Violencia física:</i> .....	7
<i>Violencia sexual:</i> .....	7
<b>8. PROCESO DE COMUNICACIÓN:</b> .....	<b>7</b>
<b>9. DENUNCIAS</b> .....	<b>8</b>
<b>10. INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>11. COMITÉ DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO</b> .....	<b>9</b>
<i>Propósito</i> .....	9
<i>Composición</i> .....	9
<i>Procedimiento para elegir a los miembros de comité PVG por la parte laboral</i> .....	9
<i>Vigencia del comité PVG</i> .....	9
<i>Alcance del comité PVG</i> .....	9
<i>Divulgación del comité PVG</i> .....	10
<b>12. ASESORAMIENTO DE PREVENCIÓN EXTERNOS:</b> .....	<b>10</b>

	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 3 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

## 1. POLÍTICA

Texpia II, ha establecido como política interna que no permitirá actos o conductas de violencia de género y/o de acoso sexual, dentro de sus instalaciones o en el ambiente laboral de sus socios comerciales o potenciales socios comerciales, que estos actos de violencia serán considerados como conductas de tolerancia cero y se tomarán medidas disciplinarias, incluyendo detener cualquier relación que tenga sea laboral o comercial con personas o entidades que violen lo estipulado en la presente política.

## 2. DECLARACIÓN:

Texpia II reconoce que la violencia, incluyendo la violencia de género y el acoso, son un problema del lugar del trabajo. Reconoce, también, que existen dinámicas de relaciones desiguales de poder que pueden derivar en abuso y violencia. Texpia II declara que tomará cada medida necesaria para prevenir y abordar cualquier actitud que sea tipificada como violencia en el lugar del trabajo o que minimice los derechos de los trabajadores por actos de intimidación.

## 3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA POLÍTICA:

**Confidencialidad:** Todas las denuncias y trámites que se realicen serán confidenciales incluido los datos de las personas y los hechos.

**Protección de la intimidad:** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la víctima.

**Dignidad:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

**Celeridad:** Todos los casos se tramitarán con especial agilidad para poner fin a la conducta y mitigar los posibles efectos sobre la víctima.


**Libre de represalias:** Las personas denunciantes en materia de violencia y/o acoso (sean víctimas o no) no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones.

**Justicia:** Se aplicará el mismo procedimiento de forma consistente a las partes.

**Neutralidad:** Las personas que tomen decisiones no tendrán interés en que se resuelva de una forma u otra.

**Objetividad:** Todas las decisiones se basarán en hechos probados.

**Imparcialidad:** Tratará a las partes del procedimiento de forma equitativa.

	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 4 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

Accesibilidad: Se tendrán en cuenta las necesidades que tengan personas con discapacidad para garantizar el acceso a los procedimientos.

#### 4. COMPROMISO:

Texpia II, se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso sexual. La Gerencia General garantizará un lugar de trabajo respetuoso de los derechos y la dignidad de los trabajadores y se asegurará que no se usen castigos físicos, psicológicos o coerción en todas las áreas de trabajo. Cualquier acto o comportamiento que menoscabe la integridad de las personas están totalmente prohibidos y se procederá de acuerdo a la legislación nacional y reglamento interior de trabajo en contra de aquellos trabajadores que independiente del nivel jerárquico violen esta política de prevención de violencia y acoso en el lugar de trabajo o que permitan, toleren o tomen represalia en contra de las víctimas o de la persona que haya puesto alguna denuncia.

#### 5. ALCANCE:

Esta política se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, personal de casetas y vendedores de alimentos que ingresan a la empresa, personal de empresas que prestan servicios generales: presenciales o a distancia, subcontratos de la cadena de suministros y cualquier representante, personero o empleado de cualquier persona jurídica que mantenga relaciones comerciales con la empresa.

#### **Los encargados en la prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo son:**


\*La Gerencia General encargados de liderar la prevención de Violencia de género y acoso sexual, junto con Gerencia Administrativa, recursos humanos, Oficina de cumplimiento interno, Compliance Team del vendor.

\* Comité PVG (personas que son claves para gestionar el cambio) Personas que están dispuestas a velar por el ambiente laboral libre de Acoso Sexual.

#### 6. FUNDAMENTO DE DERECHO:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala. Art. 1,4, 26, 35, 36, 57, 58, 63, 69, 101, 102y 106
- b. Código de Trabajo Artículo 14, 15, 77, 79, 147, 148.
- c. Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer.
- d. Reglamento interno de trabajo
- e. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo –Convenio 190 de OIT<sup>1</sup>

<sup>1</sup> El Convenio 190 de OIT no ha sido ratificado por Guatemala pero es utilizado como referencia conceptual y de derecho.

 <b>Texpia II</b>	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 5 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

## 7. DEFINICIONES

a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.<sup>2</sup>

c) Para Texpia II, la violencia está tipificada en comportamientos y prácticas inaceptables, cometidos contra la voluntad de una persona; que se derivan de relaciones de poder desiguales. Incluye los actos que pueden provocar daños o sufrimientos físicos, psicológicos, verbales, emocionales o sexuales; las amenazas de tales actos; la coacción y otras privaciones de libertad, independientemente que sea dentro o fuera de la empresa, pero que los actores estén ligados con la empresa por medio de un contrato de trabajo.

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Incluye las situaciones en las que se pide a una persona que participe en una actividad sexual como condición de su empleo, así como las situaciones que crea un entorno hostil, intimidatorio o humillante para el receptor.

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

Los ejemplos de conducta o comportamientos que constituyen acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:


### Conducta física:

- Contacto físico inapropiado, incluyendo palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, caricias o toques inapropiados.
- Violencia física, incluida la agresión sexual.
- Conducta amenazante agresiva o golpear a alguien u objetos de manera intimidante.
- Utilizar amenazas, ofrecer recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.

### Conducta verbal:

- Comentarios sobre el aspecto de un trabajador, su edad, su vida privada. Etc.

<sup>2</sup> Convenio 190, OIT, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo-25 de junio de 2021

	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 6 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

- Comentarios, historias de carácter sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física.
- Comentarios de condescendencia o paternalistas.
- Comentarios homofóbicos y ofensivos.
- Enviar mensajes sexuales explícitos (por teléfono o por correo electrónico).
- Desprecios, gritos, comentarios obscenos, difamaciones, descrédito profesional.
- Obligar a otra persona a recibir/enviar imágenes íntimas o información inapropiada.

#### Conducta no verbal:

- Exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos sexualmente sugerentes.
- Silbidos.
- Miradas indiscretas o maliciosas.
- Ocasionar daños intencionales a las pertenencias de la otra persona, minimizar sus esfuerzos, negarle la palabra como represalia,
- Conducta evasiva e ignorar a las personas como medida de represalia.


## 7.1 TIPOS DE VIOLENCIA:

#### Violencia económica:

- Retener el salario por castigo o para coaccionar al trabajador para que trabaje tiempo extraordinario y completar metas de producción.
- Descontar el salario como forma de castigo al imponer una medida disciplinaria arbitraria no fundamentada en las leyes guatemaltecas.
- No pagar el salario estipulado en la legislación guatemalteca.
- Disminuir los incentivos como castigo por no acceder a favores sexuales.

#### Violencia psicológica:

- Provocar miedo a través de la intimidación; con amenazas de causar daño físico o económico a algún trabajador.
- En este tipo de violencia se incluyen cualquier conducta de agresión verbal incluida la intimidación. Cuando intencionalmente no se le asignan tareas al trabajador y se le ignora.
- Imposibilitar ejercer con seguridad su trabajo o profesión.
- La conducta del maltrato verbal, los insultos, miradas agresivas frente de otros trabajadores.

	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 7 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

- Destruir la autoestima de una persona a través de críticas constantes, infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.
- Destruir la reputación por divulgación de fotografías o videos con contenido pornográfico.

#### Violencia física:

- Causar o intentar causar daño como: golpes, patadas, causar daño por quemadura, jaloneos, pellizcos, empujones, dándole bofetadas, jaloneos del cabello, el simple hecho de mostrar armas de fuego o punzocortante, etc.

#### Violencia sexual:

- Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento.
- La violación sexual perpetrada o simplemente la intención de agredir sexualmente.
- El hecho de solicitar participar en actos sexuales con terceros, o por favores laborales o monetarios.
- Mostrar material pornográfico; sea por posters, fotografías o redes sociales.
- Acosar sexualmente

## 8.PROCESO DE COMUNICACIÓN:


El propósito de la comunicación es para dar a conocer a todos los trabajadores de la empresa sobre la prevención de la Violencia de Género dentro de las instalaciones, a través de una comunicación estructurada, con norma y esquema de fácil entendimiento.

Es necesario por todos los medios de comunicación que tiene disponible la empresa, reiterar a los trabajadores, cuales son los valores de la empresa, las expectativas de comportamiento y como poder actuar ante, durante y después de incidentes de violencia o acoso sexual, entre los medios están:

- Manuales.
- Políticas.
- Comunicados internos.
- Posters.
- Tableros informativos.
- Reuniones
- Anuncios por micrófonos
- Conversaciones personales con alguien del Comité PVG.

#### Capital Humano

- Alta Gerencia de la fábrica.
- Recursos humanos.
- Cumplimiento social.

	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 8 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

- Comité de PVG.
- Correo electrónico
- Números de Whatsapp

## 9. DENUNCIAS

Texpia II ha implementado canales de comunicación y procedimientos internos que permiten verificar y controlar el cumplimiento de esta Política y canalizar las consultas relativas a su contenido e implementación.

Los trabajadores podrán poner en conocimiento a la Gerencia, de manera confidencial y/o anónima si lo requieren, cualquier incumplimiento observado a los compromisos publicados en esta Política.


Para lo anterior, podrán dirigirse a los canales de denuncias establecidos, entre los cuales se encuentran:

- Buzón de sugerencias.
- Número de telefono de atención al empleado
- Numero de WhatsApp
- Jefe de personal en la oficina de personal
- Oficial de cumplimiento interno en la oficina de personal
- Comité de Prevención de la violencia de género

Esta información será administrada por la Gerencia General de Texpia II.

## 10. INVESTIGACIÓN

- Compromiso de investigación de todo caso de violencia y acoso será conducido observando la debida confidencialidad y compromiso de no divulgación de la información recabada.
- Compromiso de protección a la víctima o victimas contra todo tipo de represalias.
- Se diseñará una guía sobre cómo gestionar los procedimientos formales de violencia y acoso en la empresa, de forma que las personas responsables de su implementación puedan aplicarlo consistentemente en todas sus fases (investigación, decisión, apelación y documentación).
- En los casos en los que personas trabajadoras aleguen violencia física, sexual o moral se investigará con especial cuidado, sensibilidad y rapidez, intentando recabar indicios y pruebas para resolver el caso lo antes posible.

	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 9 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

Texpia II, se compromete **a no utilizar** la figura de la finalización del contrato por mutuo acuerdo para evitar la investigación o sanción a una persona denunciada por violencia o acoso.

## 11. COMITÉ DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Propósito

- Velar por el bienestar de los trabajadores con relación a la prevención de la violencia y el acoso sexual.
- Participar durante la capacitación de la presente política, que se imparte a cada seis meses.
- Llevar casos detectados, quejas o preguntas de los trabajadores sobre el tema del acoso sexual.

### Composición

Los participantes del comité PVG se conformará por:

- Gerencia administrativa
- Jefe de personal
- F.C.O.
- Un representante del sindicato legalmente constituido
- Un representante de trabajadores

### Procedimiento para elegir a los miembros de comité PVG por la parte laboral

- El sindicato deberá elegir a un representante
- Los trabajadores deberán nominar a un representante


### Vigencia del comité PVG

La vigencia será de un año, para la parte laboral; de acuerdo con los puestos por la parte patronal.

En caso alguno de los integrantes tome la decisión de no continuar se debe proceder en la elección de nuevo participante e inmediatamente modificar el organigrama y darlo a conocer los trabajadores por medio de anuncio en el pizarrón informativo.

### Alcance del comité PVG

- La responsabilidad para aplicar proceso disciplinario solamente estará a cargo de la gerencia administrativa de Texpia II
- El proceso de investigación es responsabilidad de la gerencia de Texpia II

<b>Texpia II</b> 	<b>Política de la prevención de la violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>Página 10 de 10</b>
	<b>Tolerancia cero</b>	<b>SG-04</b>	

- El comité deberá participar en las reuniones que la gerencia organice sean ordinarias o extraordinaria
- No hay ningún beneficio económico por ser parte del comité
- La participación de cada integrante será voluntaria

#### Divulgación del comité PVG

La gerencia publicará en el pizarrón informativo el organigrama con la identificación de cada integrante del comité y actualizada según sea necesario o cuando pierda vigencia.

## 12. ASESORAMIENTO DE PREVENCIÓN EXTERNOS:

Texpia II, S.A. solicitará asesoramiento a empresas sobre desarrollar planes de prevención y acción en materia de acoso y violencia, si fuera necesario, como capacitaciones a mandos medios y personal en general sobre la prevención de Violencia de Género y Acoso Sexual; también poner a disposición del personal el asesoramiento del licenciado laboralista Marco Tulio Montufar.