

Procedimiento Gerencial MP-58-EC	Revisión 0	
Política de Igualdad Laboral y No Discriminación		

POLÍTICA DE IGUALDA LABORAL Y NO DISCRIMINACION

Emitido	Revisado	Aprobado
<i>Gabriela Lara</i> <i>Coordinadora HESQ</i> <i>Fecha 04/05/2023</i>	<i>Danilo Álvarez</i> <i>Gerente General</i> <i>Fecha 04/05/2023</i>	<i>Ilias Pavlidis</i> <i>HSSEQ Director</i> <i>Fecha 04/05/2023</i>

Procedimiento Gerencial MP-58-EC	Revisión 0	
Política de Igualdad Laboral y No Discriminación		

1. Objeto

Establecer los parámetros que promuevan una cultura de respeto, libertad, igualdad, dignidad laboral y no discriminación en los espacios seguros de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades para cada integrante de la empresa y contribuyendo el bienestar emocional y una mejor calidad de vida de los colaboradores.

2. Alcance

La presente Política está dirigida a todos los colaboradores de la empresa y terceros que brinden servicios dentro las instalaciones de la empresa.

3. Responsabilidad y Autoridad

Talento Humano:

- Responsable de generar las políticas que precautelen la integridad de los colaboradores que laboran en la empresa y socialización de la misma.

Colaboradores:

- Responsables de cumplir a cabalidad la presente política.

4. Definiciones

Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Se considerarán como conductas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes:

<p align="center">Procedimiento Gerencial MP-58-EC</p>	<p align="center">Revisión 0</p>	
<p align="center">Política de Igualdad Laboral y No Discriminación</p>		

- A. **Acoso Moral:** Conocido también como acoso psicológico, es el que se impacta el estado de ánimo de quien es considerado víctima de acoso, su característica es accionar de forma sutil e imperceptible y resulta para la víctima difícil identificarlo.
- B. **Bossing:** Identificado como un tipo de acoso directo entre el trabajador y el empleador, pues es directamente el jefe quien lo ejerce.
- C. **Mobbing:** Es una práctica que consiste en el trato vejatorio, descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra persona en ambientes de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado.

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

Factores de riesgo psicosocial: Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

5. Desarrollo

Con la finalidad de fomentar un ambiente laboral de igualdad de oportunidades, libre de discriminación y/o acoso laboral se deberá seguir los siguientes lineamientos:

Todo colaborador que haya experimentado o haya sido testigo de algún acto de discriminación y/o acoso laboral tiene la responsabilidad y libertad de informar a su jefe inmediato, Talento Humano o a la siguiente dirección electrónica talentohumano@corena.com.ec los hechos suscitados.

La empresa investigará toda situación de discriminación y/o acoso laboral; esta se llevará a cabo mediante la activación del “*PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL CONOCIMIENTO DE CASOS DE ACOSO LABORAL O DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER*”.

Principios:

En la empresa prevalece cero tolerancias a cualquier conducta que implique de forma directa o indirecta actos, hostigamiento y discriminación laboral.

Procedimiento Gerencial MP-58-EC	Revisión 0	
Política de Igualdad Laboral y No Discriminación		

Todos los colaboradores tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental.

Todos los colaboradores deben ser tratados con respeto, compañerismo e inclusión.

Promover la igualdad de género en la compañía, tales como: integraciones, reconocimientos, entrenamientos, talleres.

Prohibiciones:

Queda estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato físico, psicológico, verbal, violencia en los espacios de trabajo hacia el personal y entre el personal:

- Apariencia física (Sobrenombres, stickers de WhatsApp, Chats y grupos ofensivos)
- Identidad de Género
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Orientación sexual
- Personas con VIH-SIDA
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil
- Religión
- Origen étnico o nacionalidad
- Situación migratoria

Confidencialidad:

Todas las denuncias recibidas serán manejadas con absoluta confidencialidad.

6. Referencias y Formatos	
6.1. Referencias Internas	6.2. Referencias Externas
Protocolo De Actuación Frente Al Conocimiento De Casos De Acoso Laboral O Discriminación Y Violencia Contra La Mujer.	Constitución de la República: Art.11, Art. 326, Art.33, Art.79 Declaración de los Derechos Humanos: Art.2, Art.3, Art.5, Art. 7 Código de Trabajo: Art. 4 definición de acoso laboral Art. 46: prohibición de acoso laboral Art. 42 Obligaciones empleador Art. 172 y Art. 173: Causales de

<p align="center">Procedimiento Gerencial MP-58-EC</p>	<p align="center">Revisión 0</p>	
<p align="center">Política de Igualdad Laboral y No Discriminación</p>		

	<p>Terminación, visto bueno Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082</p>
<p>6.3. Formatos</p>	<p>6.4. Abreviaciones</p>
<p>Formulario de denuncia frente a casos de acoso laboral, discriminación y violencia de género.</p>	<p>SGI – Sistema de Gestión Integrado</p>