	Código Documento	Versión	N° de Páginas
	GGR-DOC-002	I	I de II
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN MATRIPLAST S.A.

1. OBJETIVO

Definir la Política contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación para crear un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de violencia, intimidación, acoso y discriminación en la empresa MATRIPLAST.

2. ALCANCE

Se aplica en todas las sucursales de MATRIPLAST a nivel nacional, y en todos los puestos de trabajo; sea gerencia, administración o nivel operativo; así como otras partes interesadas como ser proveedores, clientes y sociedad en general. La presente política es de cumplimiento obligatorio dentro del ambiente laboral y en cualquier otra actividad o capacitación promovida por MATRIPLAST.

3. RESPONSABLE

Alta Dirección a través de Gerencia General y Gerencia de Administración y RRHH son responsables de asegurar la correcta aplicación de la Política contra el Acoso, Violencia y la Discriminación.

Todo el personal de la empresa es responsable de cumplir con lo establecido en el presente documento.


4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política del Estado
- Ley General del Trabajo
- Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación - Ley N° 045
- Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia – Ley N° 348
- Código de Ética de MATRIPLAST, GGR – PRO – 001
- Reglamento Interno de MATRIPLAST
- Política para llamadas de atención y sanciones
- Procedimiento para Desvinculación.

5. VALORES ESPECÍFICOS

Además de los principios y valores detallados en el apartado 5. *Procedimiento* del Código de Ética de MATRIPLAST, la presente política incluye los siguientes valores específicos para su aplicación:

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	2 de 11
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

Cultura de Paz. El personal de MATRIPLAST rechaza el acoso, la violencia y la discriminación; y resuelve los conflictos mediante el diálogo y el respeto entre las personas.

Equidad de Género. MATRIPLAST promueve la eliminación de las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres, hombres y personas que no se identifican dentro de estos dos espectros.

Igualdad. MATRIPLAST cree en la igualdad real y efectiva, el respeto a la diversidad como un valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencia de sexos, géneros, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.

Inclusión. Lo que las personas tenemos en común es más que nuestras diferencias. El origen y características de todas las personas que conforman MATRIPLAST nos permiten una perspectiva y visión más amplia. Nuestra empresa está comprometida con el respeto y la protección de todas y todos, en especial de aquellas personas que pertenezcan a poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Trato Digno. Es la base de la política de MATRIPLAST y del compromiso con todas las personas que forman parte o se relacionan con la misma. Consiste en tratar a cada una de ellas con el debido respeto a su dignidad humana; con calidad y calidez.

6. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS*


Acoso. Toda conducta que procure incomodar, vigilar, perseguir, forzar, obtener cercanía física o tener contacto de alguna manera con otra persona, de forma insistente y sin el consentimiento de ésta. Estas acciones deberán provocar alteraciones en el desarrollo normal de la vida cotidiana de la víctima.

Se aplica también en caso de afiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales, misma que es libre y voluntaria, por cuanto no se tolerará el acoso u obligación a pertenecer o no a los sindicatos.

Acoso laboral/mobbing. Es el trato vejatorio, descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra, en cualquier nivel del ambiente de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado. Esta forma de acoso genera elevados niveles de estrés, baja autoestima, ansiedad, desmotivación en la víctima, etc. y puede procurar o causar su renuncia.

Acoso sexual. Es cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual o sobre el género de una persona que ofenda o humille a cualquier empleado, potencial empleado, pasantes, proveedores o clientes. El acoso sexual también es cualquier conducta, comentario o gesto no deseado que podría, con motivos razonables, ser percibido por un empleado o potencial empleado como

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	3 de 11
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

una condición de naturaleza sexual para permanecer u obtener empleo, o desarrollarse profesionalmente.

A continuación, se proporcionan ejemplos de comportamientos que pueden constituir acoso sexual o comentarios y conductas inapropiadas relacionadas con el género:


- Comentarios ofensivos relacionados con el sexo, género, características físicas o gestos de una persona;
- Contacto físico y/o sexual no deseado;
- Propuestas de intimidad física;
- Abuso verbal, amenazas o burlas relacionadas con el sexo o género;
- Miradas lascivas o inapropiadas;
- Alardear de conductas sexuales;
- Solicitudes de favores sexuales;
- Bromas o comentarios ofensivos de carácter sexual;
- Exhibición de imágenes, videos, grafitis u otros de carácter sexual;
- Preguntas o discusiones sobre las actividades sexuales de una persona;
- Lenguaje inapropiado, insultos o chistes relacionados con la sexualidad de las personas.

Agresión sexual. Es cualquier tipo de acto sexual no deseado realizado por una persona que viola la integridad sexual de la víctima. La agresión sexual se caracteriza por una amplia gama de comportamientos que involucran el uso de la fuerza, amenazas o control hacia una persona, que la hacen sentir incómoda, angustiada, atemorizada, amenazada, y que se llevan a cabo en circunstancias en las que la persona no ha consentido libremente o era incapaz de consentir. Puede perpetrarse por parte de personas ajenas a la empresa durante el cumplimiento de funciones de la víctima, así como por personal de la empresa, sea durante o fuera del horario laboral de la víctima.

Consentimiento. Se refiere al acuerdo voluntario de una persona para participar en una actividad sexual. Todo lo que no sea un acuerdo voluntario y que se mantenga de manera continua para participar en actividades sexuales, no es consentimiento. En ausencia de consentimiento explícito, el consentimiento nunca podrá presumirse. Por ejemplo, no hay consentimiento cuando:

- El acuerdo se expresa por las palabras o la conducta de una persona distinta de la persona denunciante;
- La persona denunciante es incapaz o no está en condiciones de dar su consentimiento para la actividad;
- La persona demandada induce a la persona denunciante a participar en la actividad, abusando de una posición de confianza, poder o autoridad;
- La persona denunciante manifiesta, de palabra o de conducta, falta de acuerdo para ejercer la actividad;
- La persona denunciante, habiendo dado su consentimiento para participar en la actividad sexual, expresa, de palabra o de conducta, una falta de acuerdo para continuar participando en la actividad.

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

 MATRIPLAST S.A.	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	4 de II
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

Denuncia. Declaración hecha por una víctima con el fin de seguir un proceso, sea informal o formal, y/o solicitar acciones disciplinarias contra un demandado. Las declaraciones hechas en línea o a través de plataformas de redes sociales, no se consideran una denuncia.

Demandado. Es cualquier persona contra la cual se presenta un revelación o denuncia, en relación con esta Política.

Discriminación. Es toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa.


A continuación, se presentan algunos ejemplos de comportamientos que pueden constituir discriminación:

- Poner apodos denigrantes y ofensivos en base a las características físicas de las personas. Hacer comentarios o burlas con desprecio hacia cualquier persona debido a su apariencia, origen, etc.
- Impedir el ingreso, uso de espacios, materiales o recursos debido a las características u origen de las personas.
- Desvincular o negar la contratación de personas debido a su color de piel, orientación sexual, identidad de género, condición social, religión, apariencia, vestimenta, apellido u otra, a pesar de que cumplan con los requerimientos y especificidades de su puesto de trabajo.
- Brindar trato preferente y de manera evidente a ciertas personas por encima de otras, con base en sus características físicas u origen.
- Considerar que ciertas personas tienen mejores capacidades que otras. Por ejemplo, que los varones son mejores que las mujeres o que los jóvenes son mejores que personas de edad más avanzada.

Información. Es una declaración hecha por una víctima o un testigo, empleado o persona interesada que desea presentar información sobre un incidente de acoso, violencia o discriminación sin buscar necesariamente un recurso, apoyo o seguimiento. Una información puede considerarse una revelación y puede convertirse en una denuncia, según el estado y los deseos de la persona que informa. Las declaraciones hechas en línea o a través de plataformas de redes sociales, no se consideran un informe.

Interseccionalidad. La violencia y la discriminación afectan a personas de todos los géneros y características. El acoso, la violencia y la discriminación, se cometen por lo general contra las mujeres y las personas que no se ajustan a su género, y en particular

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	5 de 11
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

contra personas jóvenes y aquellas que experimentan múltiples e interseccionales causas de marginación y discriminación.

MATRIPLAST se esfuerza por reducir las barreras y brindar un mejor apoyo a las víctimas. Por tanto, el apoyo o asistencia brindada bajo esta Política deberá tomar en cuenta, según sea necesario y solicitado, las diferentes perspectivas, características o circunstancias de cada víctima. Todo esfuerzo por abordar los problemas de acoso, violencia y discriminación debe basarse en la comprensión de que la experiencia de cada persona se ve afectada por muchos factores.

MATRIPLAST reconoce que la perspectiva o circunstancia de una persona (como el origen étnico, el sexo, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, la edad, la religión, la discapacidad/habilidad, la pertenencia a pueblos indígenas, estado migratorio, la condición médica como el estado del VIH, la capacidad lingüística y /o factores socioeconómicos, etc.) podría hacerlos más vulnerables y podría afectar sus necesidades y opciones con respecto a los recursos disponibles.

Revelación. Es la declaración hecha por una víctima o un tercero que conoce de un incidente de acoso, violencia o discriminación, con el fin de recibir apoyo, asistencia y/o orientación de manera confidencial.

Víctima. Es aquella persona que ha experimentado acoso, violencia y discriminación en los términos en los que se definen en esta Política.


Violencia. Constituye cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause sufrimiento o daño físico, sexual, psicológico u otro contra una persona.

Violencia sexual. Cualquier violencia, física o psicológica, con fines sexuales. Esta violencia adopta diferentes formas, incluidos el abuso sexual, la agresión sexual, la violación, el abuso sexual infantil, entre otros. También incluye el acecho, la exposición indecente o sexualizada, las imágenes sexuales degradantes, el voyerismo, el acoso cibernético, la trata de personas y la explotación sexual.

* Para más información y referencias teóricas y técnicas, remítase a la carpeta de Google Drive señalada a continuación o escanee el código QR, donde encontrará documentos de respaldo a la presente Política:



	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	N° de Páginas
	GGR-DOC-002	I	6 de 11
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

7. PROCEDIMIENTO

En concordancia con el Artículo 14 de la Constitución Política del Estado y la Ley N° 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, MATRIPLAST reafirma su compromiso con la lucha contra la discriminación y no tolera ninguna forma de distinción basada en sexo, color, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

MATRIPLAST está comprometida con prácticas y políticas que construyan un entorno respetuoso y seguro, libre de acoso, intimidación, violencia y discriminación y que permita la inclusión de todas y todos. Las políticas antidiscriminación acá descritas se aplican al contratar, remunerar, entrenar, promocionar y/o desvincular al personal, de acuerdo a normativa nacional vigente.

De igual manera, MATRIPLAST se compromete a promover un entorno seguro para todo su personal, miembros del directorio, socios, proveedores, clientes, partes interesadas y la sociedad en su conjunto.

7.1. Formación y Comunicación.


MATRIPLAST trabajará para eliminar toda forma de acoso, violencia y discriminación a través de la difusión de material educativo y capacitación continua. Estas iniciativas educativas incluirán temas como la cultura del respeto, la cultura del consentimiento, las dinámicas de poder, la concientización sobre la violencia sexual, cómo buscar apoyo, recursos para víctimas y opciones para realizar la denuncia.

Estas iniciativas educativas también incluirán políticas, lineamientos y procesos relacionados con MATRIPLAST para crear una cultura informada sobre el acoso, violencia y discriminación.

De igual manera, se compromete a realizar lo siguiente:

- Todo el personal, los miembros del directorio, los pasantes y proveedores que formen parte de MATRIPLAST recibirán información sobre esta Política y los procedimientos aplicables;
- La información sobre esta política y los compromisos de la empresa se compartirán regularmente a través de los canales de comunicación internos.
- Anualmente se brindará capacitación a todo el equipo de MATRIPLAST en temáticas de interés referidas a la presente política. De igual manera, será parte del proceso de inducción. Recursos Humanos se encargará de la planificación de capacitaciones.
- Se desarrollarán herramientas como hojas de consejos, pautas, carteles, formularios, normas de conducta, que estarán visibles para todo el personal en lugares estratégicos de las instalaciones de MATRIPLAST, con el objeto de fomentar la cultura de paz y prevención del acoso, violencia y discriminación dentro y fuera de la empresa.

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	7 de 11
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

- La presente Política se pondrá a disposición del público y del personal en el sitio web www.envases-matriplast.com

7.2. Revelación de un Incidente de Acoso, Violencia o Discriminación.

Se trata de declaraciones realizadas por la víctima o por terceros, con el fin de informar acerca de un incidente y recibir apoyo, asistencia y/u orientación de manera confidencial.

Cualquier persona puede ser la primera persona informada de un incidente de acoso, violencia o discriminación. Existen ocasiones en que, por afinidad, confianza, u otros factores, la víctima tome la decisión de cómo, cuándo y a quién desea divulgar esta información. La primera persona que se entere de un incidente debe alentar a la víctima a que se comuniquen con la persona responsable en Recursos Humanos para la implementación de esta política.

Recursos Humanos deberá comunicar a través de un informe dirigido a Gerencia General, la existencia de un incidente de acoso, violencia o discriminación. Gerencia General deberá realizar seguimiento y brindar toda la colaboración hasta la resolución del incidente.

Si la persona agresora se encuentra en Recursos Humanos o Gerencia General, se podrá contactar a la Gerencia o Jefatura de Área para que informe al Directorio de MATRIPLAST, quien deberá tomar las medidas que considere oportunas y necesarias para la resolución del incidente.

7.3. Denuncia de un Incidente de Acoso, Violencia o Discriminación.

Una víctima o un testigo, o cualquier persona interesada en brindar información puede presentar una denuncia sobre un incidente de acoso, violencia o discriminación sin buscar necesariamente constituirse en parte involucrada, o solicitar apoyo y seguimiento.


En estas situaciones, se deberá realizar la denuncia mediante informe a la persona encargada de Recursos Humanos, quien deberá elevar informe a Gerencia General. En este caso, se llevará a cabo una investigación del incidente.

Para guardar la confidencialidad de la víctima e involucrar a menos personas en el tratamiento del caso, se seguirá el mismo procedimiento descrito para revelaciones de casos de acoso, violencia y discriminación definidos en el apartado anterior.

El formulario adjunto se puede utilizar como guía para identificar los tipos de información que son útiles para incluir en un informe sea de revelación o de denuncia. Sin embargo, otros datos y documentos considerados relevantes pueden ser adjuntados por el responsable.

Revisar formulario GGR-REG-002.

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	8 de 11
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

7.4. Documentación.

Una vez que se ha realizado una revelación o denuncia, es importante documentar y conservar toda la información obtenida acerca de los hechos y las acciones de seguimiento realizadas. Dicha documentación se guardará con estricta confidencialidad por la persona responsable de Recursos Humanos y la Gerencia General.

Se prohíbe terminantemente a la persona responsable de Recursos Humanos y a Gerencia General, la divulgación a terceros de cualquier hecho de acoso, violencia y discriminación sin autorización de la víctima, salvo que su vida o la de terceros corran riesgo. La vulneración del derecho a la confidencialidad será sancionada de acuerdo con la Política para llamadas de atención y sanciones.

7.5. Apoyo para víctimas.

La Jefatura o Gerencia de Área, Administración y Recursos Humanos, la Gerencia General o la persona designada por este último, que tenga conocimiento de un caso de acoso, violencia o discriminación, se reunirá con las víctimas para determinar sus necesidades de apoyo u orientación y ayudarles a acceder a ellas.

Las necesidades de cada víctima son diferentes y se evaluarán caso por caso. Las adaptaciones en el lugar de trabajo pueden incluir medidas implementadas para brindar seguridad a la víctima y protegerla de cualquier amenaza o represalia. Las recomendaciones relacionadas con el apoyo o las adaptaciones serán aprobadas por la Gerencia General, o en su caso por el Directorio.

En todos los casos, se le proporcionará a la víctima la información sobre los métodos disponibles para facilitar una resolución, el proceso para presentar una denuncia y otras opciones disponibles para abordar o resolver el asunto.

7.6. Confidencialidad.


Garantizar la confidencialidad de las revelaciones y denuncias en casos de acoso, violencia y discriminación es fundamental para crear un entorno de confianza en el que las víctimas se sientan seguras para buscar apoyo.

Sin embargo, existen límites a la confidencialidad que se puede aplicar en determinadas circunstancias, tales como:

- Se considera que una persona corre un riesgo inminente de autolesionarse o de dañar a otra persona;
- La evidencia de violencia sexual se encuentra disponible de manera pública (por ejemplo: video compartido públicamente en las redes sociales);
- La ley exige que se informe o se tome acción (por ejemplo: citación, un menor en riesgo de daño).

MATRIPLAST se reserva el derecho de iniciar una investigación interna y/o informar a las autoridades acerca de la necesidad de iniciar una investigación policial, incluso sin el

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	9 de 11
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

consentimiento de la víctima, si cree que existe un riesgo para la seguridad de los demás. La decisión de iniciar una investigación interna y/o buscar otros recursos sin el consentimiento de la víctima solo se tomará en circunstancias extraordinarias luego de una evaluación por parte del área Gerencia General o el Directorio en su caso. Si se toma tal decisión, se notificará a la víctima que se está investigando el incidente.

7.7. Representación

Las personas involucradas en un proceso interno de denuncia e investigación, pueden optar por ir acompañadas de alguien que las represente si así lo desean. Las personas representantes pueden ser colegas, mediadores o cualquier otra persona hábil por derecho si el incidente ocurre en el ambiente laboral o cualquier otra actividad o capacitación de MATRIPLAST.

7.8. Investigación

Si se presenta una denuncia bajo esta política, MATRIPLAST puede decidir tratar de resolver el asunto de manera informal a través de la mediación, si este enfoque es aceptable para la víctima y las circunstancias lo justifican.

Cuando la mediación no sea una opción, la Gerencia General o en su caso el Directorio, aprobará el nombramiento de una persona investigadora independiente en un plazo de 3 días de presentada la denuncia. Las personas investigadoras deben tener conocimientos sobre acoso, violencia y discriminación, derechos humanos, incluidas las leyes aplicables, y experiencia en la investigación de denuncias de acoso y/o agresión.

La persona que investiga es responsable de asegurarse de que el proceso de investigación sea imparcial y confidencial. Examinará las circunstancias de la denuncia, deberá incluir entrevistas con ambas partes y con testigos, así como una revisión de cualquier documento o evidencia que sea relevante.


Las investigaciones deberán comenzar inmediatamente después de su designación y finalizarán dentro de los treinta (30) días, plazo que puede ser ampliado a sesenta (60) días en caso de ser requerido por alguna de las partes interesadas. Posteriormente, presentará un informe final de sus hallazgos a Gerencia General o al Directorio en su caso.

En caso de que la persona denunciada sea de Recursos Humanos o Gerencia General, el Directorio deberá designar a la persona encargada de la investigación.

7.9. Informe final después de una investigación

La persona que investigue el hecho debe tomar notas y usarlas para preparar un informe escrito, presentando las conclusiones de la investigación. El informe debe proporcionarse de manera confidencial a la persona encargada de Recursos Humanos y a Gerencia General, o en su caso al Directorio, así como a las partes involucradas.

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	IO de II
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

En caso de que la denuncia esté bien fundada, dependiendo de la gravedad del incidente, Recursos Humanos, se asegurará de que se tomen todas las medidas necesarias para:

- Proteger la salud y seguridad integral de la víctima.
- Detener inmediatamente cualquier forma de explotación, acoso, violencia o discriminación hacia el denunciante.
- Ofrecer una disculpa personal o por escrito a la víctima.
- Proporcionar la sensibilización y la formación necesarias para garantizar que no se repita el comportamiento delictivo.

En ciertos casos, si la conducta infractora ha sido lo suficientemente grave y/o se ha establecido un patrón de comportamiento de acoso, violento o discriminatorio, Gerencia General, o en su caso el Directorio, puede imponer medidas administrativas o disciplinarias, incluida la suspensión, o el despido por incumplimiento de las políticas internas. En tales casos, Gerencia General tomará las medidas pertinentes para dar cumplimiento al resguardo de la víctima, conforme a lo establecido en la Política para llamadas de atención y sanciones y el Procedimiento para Desvinculación.

En caso de que la revelación de un incidente o una denuncia haya sido iniciada por terceros o personas ajenas a MATRIPLAST, tanto Recursos Humanos como Gerencia General o en su caso el Directorio, deberán acompañar la resolución del caso hasta su conclusión y tomar las medidas pertinentes.

En el caso de que la investigación brinde motivos para creer que hubo un comportamiento delictivo involucrado, se alentará y apoyará a la víctima para que remita el caso a las autoridades correspondientes.

En caso de que no existan pruebas suficientes para determinar si la denuncia es fundada, se avisará a las partes en consecuencia.


En caso de que se pruebe que la denuncia ha sido hecha de mala fe o vejatoria, se avisará al denunciante y se deberá pedir disculpas al denunciado. También se pueden solicitar medidas disciplinarias adicionales, sin excluir la desvinculación por causa justificada para denunciantes de mala fe, conforme a lo establecido en la Política para llamadas de atención y sanciones y el Procedimiento para Desvinculación.

Si se toma la decisión de proceder con una desvinculación, se deberá enviar un informe y una copia del proceso de investigación al Ministerio de Trabajo, de acuerdo con la normativa nacional vigente.

7.10. Sanciones

El incumplimiento de esta política se sancionará de acuerdo con la Política para llamadas de atención y sanciones del Reglamento Interno, así como el Procedimiento de desvinculación conforme sea el caso.

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			

	Código Documento	Versión	Nº de Páginas
	GGR-DOC-002	I	II de II
	POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN		

7.11. Revisión de la política

Esta política se revisará periódicamente para garantizar que las prácticas y procedimientos implementados por MATRIPLAST incluyan buenas prácticas en el sector, así como las lecciones aprendidas, con el objetivo de garantizar progresivamente un mejor entorno laboral, que sea de beneficio para el personal en todos sus niveles, proveedores, clientes y sociedad en su conjunto.

Es posible que se desarrollen procedimientos y formularios adicionales para garantizar la implementación de la presente política.



	Elaborado	Revisado	Aprobado
Nombre	Comité de Ética	Félix Orosco Pedraza	Javier Alcoreza Ahern
Cargo		Gerente de Administración y RRHH	Gerente General
Fecha	30/06/2023	30/06/2023	04/07/2023
Firma			