

**Política de
prevención de la
discriminación y
el acoso laboral**



Índice

1. OBJETIVO.....	3
2. DEFINICIONES.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. POLÍTICA.....	4
5. CONDUCTAS PROHIBIDAS:.....	5
6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.....	7



1. OBJETIVO

Tirant lo Blanch, para preservar la dignidad de todos los trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Para lo cual, manifiesta que pondrá los medios para que no se produzcan situaciones de acoso laboral, y sexual, en nuestros establecimientos. Estas situaciones serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones u otras actuaciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros de la EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L. asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos/as los/las que lo integran, especialmente de los directivos, que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita. Este protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de Tirant lo Blanch.

Todo ello, hace preciso establecer las definiciones, reglas y sanciones que nos permitan proveer un entorno libre de discriminación o acoso basado en la condición de una persona al interior de la Compañía.

2. DEFINICIONES

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Acoso por razón de sexo lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole



sexual que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

3. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los trabajadores de ambos sexos de la EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L. y a todas las Unidades de la Compañía.

Por ello se parte de la necesidad de promover las “buenas maneras” en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona y ello se establece mediante la adopción de las medidas preventivas consistentes en el hecho de evitar la producción de las conductes descritas en esta Política.

4. POLÍTICA

En la EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L. creemos y estamos comprometidos con el respeto a la dignidad de cada persona ya que una conducta respetuosa y profesional potencia nuestra misión, promueve la productividad, minimiza los conflictos y mejora nuestra reputación en las comunidades donde trabajamos.

Todos los trabajadores y empleados, clientes, proveedores u otras personas con quienes tenemos contacto durante el curso de nuestra actividad laboral y comercial deben ser tratados justa y respetuosamente sin importar su apariencia, creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales, siempre que su conducta no interfiera con los intereses legítimos de la EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L. u otras personas.

Los motivos por los cuales una persona puede ser discriminada, excluida o acosada se refieren principalmente a razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual, sin que la enunciación precedente sea taxativa.

La Empresa no tolera, en forma alguna, la discriminación o acoso en ningún aspecto de nuestra actividad laboral y/o comercial.



Esto significa que prohibimos estrictamente cualquier discriminación o acoso, según se describe a continuación, dirigido hacia cualquier trabajador o empleado, cliente, proveedor o persona que esté trabajando relacionado con la EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L.

5. CONDUCTAS PROHIBIDAS

a) 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, negar la 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.

b) Acoso

En la Compañía se prohíbe cualquier forma de acoso basado en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral y comercial.

Se incluye en esta prohibición tanto el acoso sexual como el acoso laboral.

- **Acoso Sexual:** Se entiende por Acoso Sexual, de acuerdo a la legislación nacional, las conductas indebidas, que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Serán consideradas, sin que la enunciación sea taxativa, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
- Conversaciones de contenido sexual que agredan a los trabajadores o empleados, sea cual sea su sexo;
- Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo al análisis de cada caso en particular;
- Fotografías de contenido sexual;
- Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual;
- Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
- Sujetar o acorralar a un empleado o trabajador con intenciones sexuales;
- Tocamientos indebidos;
- Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

- **Acoso laboral:**

Conceptualmente el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por su jefatura o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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.

Esto incluye, pero no se limita sólo a:

- 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 trabajadores o empleados;
- 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 las amenazas basados en la condición de una persona;
- Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
- 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.

c) Represalias

Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier trabajador o empleado, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L., por:

- i. denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política; o, (ii) por el hecho de presentar una denuncia por discriminación u acoso sexual o laboral ante la Compañía, ante las Inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia;
- ii. por ayudar a otra persona a presentar una denuncia por discriminación o acoso sexual o laboral ante las inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia; o,
- iii. por participar como testigo o declarante en un proceso de investigación realizado por la empresa, por las inspecciones del trabajo o Tribunales de justicia.

6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

a) Denuncia de conductas que van en contra de esta política

Si un trabajador o empleado de EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L., 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:

- i. Dirección;
- ii. Responsable de Recursos Humanos,
- iii. A su responsable inmediato.

Cualquier persona de la Compañía que deje de denunciar u omite actuar teniendo conocimiento de una denuncia al respecto puede ser objeto de la correspondiente sanción disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el Código de Conducta.

La Compañía tomará las medidas apropiadas para asegurar que no existan represalias de ningún tipo por usar los procedimientos de denuncia descritos en esta política.

No obstante lo anterior, la Empresa ha implementado un Canal Ético o de Denuncias a los efectos de facilitar el hecho de poner en conocimiento de la Empresa, cualquiera de las conductas antes descritas.

b) Investigación y acciones consecuentes

La Compañía considerará cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigará pronta y exhaustivamente dicha denuncia de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Código de Conducta.

Todo trabajador o empleado 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 de acuerdo a lo que señala el Código de Conducta.

La Compañía tomará medidas o acciones apropiadas para eliminar conductas que infrinjan esta política y asegurar que no hay recurrencia en tal conducta.

Durante una investigación se podrán tomar medidas como la suspensión o traslado de un trabajador o empleado que se encuentre denunciado por infringir esta política.

Y posterior a la investigación, si ésta revela que un trabajador o empleado ha infringido esta política, el mismo será objeto de una sanción disciplinaria de acuerdo a los hechos constatados en dicha investigación.

c) Confidencialidad

La Compañía hará todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación.

Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber con el propósito de facilitar la investigación o resolución.

Cualquier divulgación de información, distinta de la que está basada en la necesidad de saber según se describe anteriormente, constituirá una violación a la confidencialidad y resultará en una sanción disciplinaria de acuerdo con el Código de Conducta.

El modelo de intervención que propone EDITORIAL TIRANT LO BLANCH S.L. para abordar este tema, parte del principio básico de la prevención, para ello se requiere que se implementen aquellas acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, como las que se señalan a continuación:

- Formar en el tema a los profesionales de Recursos Humanos, para que puedan abordar el tema preventivamente y actuar profesionalmente para recoger y apoyar a las víctimas de acoso.
- Realizar jornadas de formación y difusión para abordar el acoso laboral en la organización y en conjunto, definir estrategias para evitar este tipo de situaciones desde su responsabilidad como responsables de los equipos de trabajo.
- Incorporar en los planes de formación sobre estas temáticas, insertando así líneas de actuación permanente en la Compañía.