



OTAMERICA



Política de Prevención de la Discriminación y el Acoso

ÍNDICE

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. RESPONSABILIDADES	3
4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA	4
5. DEFINICIONES DE LA POLÍTICA	4
6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO	6
7. PREVENCIÓN	6
8. DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y EL ACOSO SEXUAL	7
9. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS.....	8
10. CAPACITACIÓN.....	8
11. DESVIACIONES	8
12. INCUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA.....	8

1. OBJETIVO

En OTAMERICA (en adelante OTAM) valoramos un ambiente de trabajo seguro e inclusivo donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. OTAM tiene una política de tolerancia cero ante conductas discriminatorias, acosadoras o intimidatorias, incluido el acoso sexual y en todas sus formas. Por lo tanto, esperamos que todas las relaciones entre los colaboradores de OTAM sean profesionales y libres de parcialidad, prejuicio y acoso.

El propósito de esta Política es informar y prevenir todas las formas de discriminación y acoso para:

- ▶ crear conciencia sobre el tema y proporcionar claridad sobre el comportamiento esperado de los colaboradores de OTAM
- ▶ proporcionar directrices sobre la presentación de informes, la investigación y la resolución de quejas
- ▶ asegurar a los colaboradores que todas las denuncias de discriminación y acoso sexual se tomarán en serio y se tratarán con respeto, y que se investigarán y resolverán adecuadamente. Nadie será acosado por presentar tal queja.

2. ALCANCE

Esta política se encuentra dirigida a todos los colaboradores, socios y directores de OTAM, como también para todos los terceros (contratistas, subcontratistas, proveedores, gestores, cliente, entre otros) que actúen en representación de OTAM, y aplicable en todos los ámbitos donde desarrollemos nuestras actividades.

3. RESPONSABILIDADES

- Es responsabilidad de todos colaboradores, socios y terceros conocer y cumplir con los lineamientos de esta política.
- Es responsabilidad del área de Legal & Compliance mantener actualizada esta política, difundirla a todos los sujetos alcanzados en el apartado 2 y colaborar con Recursos Humanos en su difusión y en los entrenamientos.
- Es responsabilidad de Recursos Humanos realizar el soporte necesario para el entrenamiento sobre la política.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Esta Política se rige por los siguientes principios:

Los colaboradores de OTAM deberán tratarse el uno y el otro de manera justa, con cortesía, respeto y dignidad, sin abuso verbal o físico, independientemente de su rango o situación contractual. La discriminación y el acoso en todas sus formas no se toleran en OATAM.

Se prohíbe todo comportamiento de acoso o discriminación, ya sea dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas (traslados, desplazamiento), incluso en eventos sociales, oficinas de terceros, viajes de trabajo, eventos de formación o conferencias patrocinadas por la empresa.

La prevención de la discriminación y el acoso es una responsabilidad compartida por los individuos y la empresa. Cada colaborador de OTAM, a cualquier nivel, y en particular a nivel de supervisión, es responsable de construir un entorno de trabajo inclusivo en el que todos los individuos sean tratados con respeto y dignidad. OTAM, como empresa, garantiza la existencia de mecanismos y procedimientos adecuados para prevenir y resolver los casos de discriminación y acoso.

OTAM toma todas las medidas para capacitar y educar a los colaboradores en todos los niveles sobre cómo manejar los casos de discriminación y acoso.

Todas las denuncias de discriminación y acoso se toman en serio y se investigarán de manera rápida y profesional. De probarse, la discriminación y el acoso serán sancionados, y el acosador se enfrentará a medidas disciplinarias.

Un informante que realiza una denuncia de buena fe está protegido contra las represalias, incluso si posteriormente se descubre que la denuncia es infundada.

5. DEFINICIONES DE LA POLÍTICA

Discriminación

La discriminación se refiere a la conducta que somete a un individuo a un trato desfavorable basado en una característica personal, como el origen nacional o étnico, la ciudadanía, la familia, el género, la identidad u orientación sexual, la religión, la ideología, una discapacidad o lesiones, la edad, los antecedentes penales, el historial médico, el estado civil, la situación familiar o cualquier otra característica ("Características Personales").

Acoso

El acoso es una forma de conducta indebida en el lugar de trabajo o fuera de las instalaciones y discriminación ilícita. Dicha conducta no es consentida por quien la recibe y es considerada ofensiva. Puede darse como una conducta verbal, escrita, visual o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo, que se puede manifestar una sola vez o de manera repetida, y que tiene por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

La conducta de acoso incluye, entre otros, epítetos, calumnias o estereotipos negativos; actos amenazantes, intimidatorios u hostiles; bromas denigrantes; material escrito o gráfico, que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo.

El acoso no necesariamente debe ser intencional. Incluso si no se pretende ofender a alguien, la conducta, no obstante, puede infringir la política y ser considerada como acoso. Al decidir qué decir o hacer, no considere solo su intención; piense también cómo lo recibirán las demás personas que lo rodean.

Acoso Psicológico o Mobbing

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Acoso sexual

El acoso sexual es una forma específica y grave de acoso. Es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Incluso cuando una persona no se opone directamente a un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, no significa que esté consintiendo dicho comportamiento. Un sólo incidente constituye un acoso sexual, no es necesario que se repita. Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, independientemente de su sexo y del sexo del acosador. Puede incluir:

- Insinuaciones sexuales no deseadas.
- Solicitudes de favores sexuales.
- Cualquier forma de acoso físico o verbal de naturaleza sexual.
- Comentarios ofensivos o sexuales sobre la apariencia de una persona.
- Comentarios ofensivos sobre cualquier sexo, género u orientación sexual.

- Mirar materiales ofensivos, como pornografía.
- Exigir sexo u otros favores a cambio de un ascenso u otro beneficio.

ejemplos de una conducta o comportamiento que constituye acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

► *Conducta física*: contacto físico no deseado, incluyendo palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, caricias o toques inapropiados; violencia física, incluyendo la agresión sexual.

► *Conducta verbal o escrita*: comentarios sobre el aspecto de una persona, su edad, su vida privada, etc.; comentarios, historias y bromas de carácter sexual; insinuaciones sexuales; invitaciones sociales repetidas y no deseadas para tener citas o intimidad física; insultos basados en el sexo del colaborador; comentarios condescendientes o paternalistas; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales; envío de mensajes sexualmente explícitos (por teléfono o por correo electrónico).

► *Conducta no verbal*: exhibición de material sexualmente explícito o sugerente; gestos sexualmente sugerentes; silbidos; miradas lascivas.

La lista de ejemplos mencionada anteriormente no es exhaustiva. Cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual puede considerarse acoso sexual.

6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

OTAM está comprometido con la igualdad de oportunidades de empleo.

Las decisiones relacionadas con el empleo, como la contratación, la promoción, la evaluación, la compensación y el despido, se basan totalmente en el talento, el esfuerzo y los logros, independientemente de las características personales de la persona.

7. PREVENCIÓN

Estar atento a las cosas que hace y dice en el trabajo es una forma de tener un papel activo en la prevención del acoso. Controlar su propia conducta no significa dejar de hacer chistes y de charlar. Pero sí significa que algunas palabras y acciones pueden no ser aceptables. Para ello es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Procure que sus conversaciones e interacciones en el trabajo sean profesionales.

- Evite hablar de temas controversiales, en especial de creencias personales relacionadas con una característica personal.
- Trate a todos con el mismo respeto, independientemente de cualquier característica protegida, cargo laboral o puesto.
- Antes de hablar o actuar, considere los sentimientos y las perspectivas de los demás y pregúntese: la afirmación que estoy por hacer o la acción que voy a ejecutar, ¿podría resultar hiriente u ofensiva para alguna de las personas con las que trabajo?
- Si alguna vez no está seguro acerca de si sus palabras o acciones pueden lastimar u ofender a los demás, no las diga o no las lleve a cabo.
- Preste atención a las palabras, las acciones y las reacciones de las personas a su alrededor.
- Si se equivoca y ofende a alguien, debe estar listo para aprender de sus errores, estar dispuesto a disculparse y comprometerse a comportarse mejor la próxima vez.

8. DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y EL ACOSO SEXUAL

Las denuncias ayudan a garantizar que la organización sepa lo que sucede, pueda responder adecuadamente y esté atenta a problemas mayores en toda la organización. OTAM alienta encarecidamente a cualquier colaborador que crea que ha sido discriminado, intimidado o acosado sexualmente a que tome medidas y denuncie un acto percibido, independientemente de la identidad del infractor o su cargo en la empresa. Así mismo, puede presenciar un acto de acoso, no como víctima directa, sino como testigo. Incluso en estas situaciones, es importante que tome medidas para ayudar a poner fin al acoso y evitar que vuelva a ocurrir. Esto se llama intervención de testigos y la clave para hacerlo correctamente es su capacidad de responder, apoyar y denunciar.

Se aconseja informar sobre una preocupación lo antes posible para que se puedan tomar medidas rápidas y constructivas. Por lo tanto, aunque no hay un límite de tiempo para informar de una queja, la notificación e intervención tempranas han demostrado ser el método más eficaz para resolver incidentes reales o percibidos de discriminación y acoso.

Las denuncias pueden hacerse a nivel local directamente a los supervisores, a los jefes de línea, a los jefes de otros equipos o a alguien de una función de apoyo pertinente (RRHH y Compliance). Si por alguna razón no es posible informar localmente o parece no ser apropiado, se puede informar de una preocupación directamente al área de Legales & Compliance, a través del correo electrónico: compliance@otamerica.com. Asimismo, puede realizar su reporte en nuestro canal de denuncias: <https://complianceotamerica.lineaseticas.com/>

Todas las denuncias de presuntos incidentes serán tratadas de forma estrictamente confidencial, y pueden realizarse de forma anónima. Las denuncias recibidas serán analizadas, manteniéndose siempre la confidencialidad del denunciante. Todas las inquietudes informadas se investigarán a fondo, de manera justa y oportuna.

Oiltanking prohíbe cualquier forma de represalia contra las personas que denuncien discriminación o acoso o que participen en una investigación de dichas denuncias.

9. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

Luego de que presente una denuncia interna, nuestra organización tomará los pasos necesarios para investigarla. Si hubo acoso, tomaremos las medidas correctivas adecuadas para ayudar a evitar que vuelva a suceder.

10. CAPACITACIÓN

Todos los colaboradores y terceros mencionados en el punto 2 tienen la obligación de realizar los entrenamientos anuales (presenciales o virtuales) establecidas en el Plan de Formación de Integridad.

11. DESVIACIONES

Cualquier desviación de esta Política requiere la aprobación del Departamento de Legal & Compliance.

12. INCUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

Los empleados de OATM que incumplan esta Política, quedarán sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias conforme el Código de Conducta y acorde a la normativa local vigente aplicable. En caso de incumplimiento por parte de un intermediario se podrá determinar la terminación de la relación comercial y la promoción de acciones legales por la vía comercial, civil y/o penal.