



Política de Respeto en el Trabajo

Cuidamos de las Personas

Creemos que nuestro entorno de trabajo debe ser un lugar seguro donde nuestros talentos y puntos fuertes individuales puedan prosperar en un ambiente de respeto, dignidad y profesionalismo, que nos permita crecer como personas en una organización donde se respeten los Derechos Humanos.

Por esta razón, exigimos a todos los empleados de todos los niveles de la organización que acaten los principios establecidos en esta Política de Respeto en el Trabajo.

Diversidad e Igualdad

Promovemos la igualdad de oportunidades en el empleo. Como empresa internacional, creemos que la igualdad y la diversidad enriquecen nuestra vida profesional y nos permiten atraer y retener a los mejores talentos para construir Cotecna.

Discriminación

Prohibimos los comportamientos discriminatorios por razón de sexo, características sociales, étnicas, religiosas o cualquier otra característica personal.

Acoso

No toleramos ninguna forma de acoso y aplicamos las medidas adecuadas para evitarlo. El acoso incluye todas las formas de conducta verbal, física, sexual o visual que amenace, intimide o coaccione a un empleado, compañero de trabajo o cualquier persona que trabaje para Cotecna o en su nombre.

Intimidación

No toleramos ninguna forma de acoso, como el acoso persistente intencionado, la intimidación, la humillación y los insultos.

Comportamiento antisocial en el lugar de trabajo

Prohibimos cualquier forma de comportamiento antisocial en el trabajo que repercuta negativamente en nuestra labor y en el lugar de trabajo.

Trabajo justo

Respetamos todos los derechos humanos protegidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de las Naciones Unidas. Cumplimos todas las leyes y normativas laborales pertinentes, y respetamos los derechos legales de los empleados.

Victimización

Prohibimos el trato injusto o las represalias debidas a acciones emprendidas por los empleados para acceder a sus derechos laborales legales o a causa de una queja presentada de buena fe sin mala intención.

Línea de Ayuda

Ponemos a disposición de los empleados una Línea de Ayuda confidencial para que puedan denunciar infracciones de esta Política de Respeto en el Trabajo. Se respetará el anonimato en la mayor medida posible.

Para denunciar una infracción, póngase en contacto con respect@cotecna.com

Explicaciones

Diversidad e Igualdad

Esto significa que promovemos la igualdad de oportunidades de empleo y no basamos las decisiones sobre salarios, prestaciones, ascensos y desarrollo profesional en el sexo, la etnia, la religión, la edad, el estado civil, la discapacidad, la opinión política, el embarazo, la orientación sexual o cualquier otra característica personal.

Discriminación

El principio de no discriminación significa que no utilizamos palabras o actos que pretendan degradar o desfavorecer a una persona por su origen social o sus características personales, como etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad, lengua, estilo de vida, estado civil, embarazo, religión, convicciones filosóficas o políticas, o por motivos de discapacidad física, mental o psicológica.

Existe discriminación cuando una persona no recibe el mismo trato que otra en la misma situación basándose en uno de los criterios mencionados anteriormente y esto da lugar a una forma de humillación o exclusión. Las decisiones relacionadas con las oportunidades y el desarrollo profesional de los empleados en Cotecna se basan en criterios objetivos.

Acoso

El acoso es una repetición de palabras y acciones que tienen consecuencias físicas o psicológicas perjudiciales para la víctima. Normalmente estos comportamientos se repiten, pero un solo acto puede ser suficiente. El acoso no se limita a las interacciones entre un directivo y un empleado, sino también entre empleados o grupos de empleados.

El acoso puede adoptar distintas formas: físico, verbal, visual o sexual.

Es importante ser consciente de que el acoso en el trabajo también puede producirse fuera del lugar de trabajo y fuera del horario laboral (por ejemplo, en un evento laboral celebrado fuera de la empresa, en el traslado al trabajo, etc.).

Por acoso físico se entiende el contacto físico inapropiado contra la voluntad de la persona, como agresiones, tocamientos indebidos, empujones, palmaditas, lanzar algo a alguien.

Por acoso verbal se entienden las declaraciones despectivas, amenazas, insultos, ya sean verbales o por mensaje de texto o correo electrónico, que menosprecien o humillen las características personales de alguien, incluidos el sexo, la etnia, la edad, el origen, la condición social, la orientación sexual y la religión.

El acoso visual es una agresión a la vista de un empleado que resulta ofensiva o incómoda. Incluye imágenes explícitas en forma de carteles, fotografías, dibujos, archivos adjuntos a correos electrónicos o salvapantallas. También puede incluir gestos o miradas obscenas.

Por acoso sexual se entiende una conducta no deseada de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento basado en la orientación sexual que atente contra la dignidad de la persona en el lugar de trabajo, especialmente realizando amenazas, prometiendo beneficios, imponiendo restricciones o ejerciendo presión, incluidas insinuaciones y comentarios sugerentes, de cualquier tipo sobre una persona con el fin de obtener favores de naturaleza sexual. Esto incluye palabras, acciones o gestos sexuales, sexistas, homofóbicos o transfóbicos que causen malestar y miedo, amenazando así el bienestar de la persona, y que puedan poner en peligro su empleo y/o crear un entorno de trabajo hostil.

Intimidación

El acoso puede adoptar diversas formas y se define como el comportamiento verbal, físico, social o psicológico nocivo y repetido de un grupo o individuo dirigido a una o más personas, con el fin de intimidarlas, humillarlas o insultarlas.

Esto incluye comportamientos como, entre otros, comentarios hirientes o ataques repetidos, insultos, críticas constantes, amenazas, asignaciones de trabajo sin sentido y exclusiones, burlarse del trabajo de alguien o sabotear las actividades profesionales de alguien.

El acoso puede producirse no sólo por las acciones de un directivo hacia sus empleados, sino también entre compañeros, independientemente de su posición en la organización.

Comportamiento antisocial en el lugar de trabajo

El comportamiento antisocial en el lugar de trabajo puede crear un ambiente laboral tóxico que repercuta en los empleados, en la productividad de la empresa y afecte al éxito del negocio o dañe su reputación.

Estos comportamientos incluyen el abuso de drogas, el consumo de alcohol, el lenguaje soez, los gritos, los insultos, las peleas, la agresividad o la falta de honradez.

Trabajo justo

No empleamos a niños menores de la edad de finalización de la escolarización obligatoria (en cualquier caso, no menos de 16 años). Los empleados de entre 16 y 18 años no trabajan en actividades peligrosas.

Prohibimos cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, ya sea en forma de trabajo penitenciario, trabajo en régimen de servidumbre, trabajo en régimen de esclavitud o cualquier tipo de trabajo no voluntario. Como mínimo, respetamos las disposiciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Reconocemos que los empleados tienen derecho a la libertad de asociación.

Victimización

Todo el mundo debe poder ejercer sus derechos legales o ayudar a otros a hacerlo, sin ser maltratado ni preocuparse por represalias a cambio. Si un empleado presenta una denuncia, o tiene intención de hacerlo, de buena fe por la violación de uno de los principios enunciados en esta Política de Respeto en el Trabajo, estará protegido frente a la victimización o las represalias.

Cómo denunciar una infracción de esta Política

Se anima a los empleados a denunciar las infracciones de esta Política de Respeto en el Trabajo. Las denuncias pueden hacerse directamente a un miembro de la dirección local, al Departamento de Recursos Humanos o a través de nuestra línea de ayuda específica: respect@cotecna.com.

Todas las denuncias y quejas son investigadas por un comité imparcial compuesto por miembros de los departamentos de Recursos Humanos y Cumplimiento Normativo de la sede central. Garantizamos que las investigaciones se traten de forma confidencial, en la medida de lo razonablemente posible, y el estado y el resultado de la investigación se comunicarán al denunciante.

En caso de que el informador solicite el anonimato, éste se protegerá en la mayor medida posible.