



GUÍA DE CONDUCTA

moral & ética

EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

UnidaSul

- 01. INTRODUCCIÓN
- 02. ¿QUÉ ES EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL?
- 03. ¿CÓMO EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL?
CANALES DE DENUNCIAS
- 04. PROGRAMA GENTE UNIDA
- 05. ATENCIÓN PSICOSOCIAL
- 06.

01

INTRODUCCIÓN

La Normativa n.º 4.219 se ha actualizado para incorporar nuevas e importantes funciones para la **CIPA**, cuya denominación también ha cambiado, pasando a llamarse **Comisión Interna de Prevención de Accidentes y Acoso**.

Ahora, entre las funciones de la CIPA se incluyen asuntos relacionados con la prevención y la lucha contra el acoso y otras formas de violencia en el ámbito laboral.

Nuestra empresa lleva tiempo trabajando para difundir prácticas, herramientas y conceptos que contribuyan a afrontar y combatir el acoso y todas las formas de violencia. De este modo, se construye una red de buenas prácticas y una postura ética acorde con la misión y los principios de UnidaSul.

Trabajamos en la ampliación de estrategias que luchen contra todas las formas de violencia. A través de una amplia gama de acciones y con el objetivo de fomentar la inclusión y el respeto a la diversidad, estamos convencidos de que estamos construyendo un entorno organizativo en el que la **ética y la integridad son, ante todo, nuestra cultura**.

NUESTRO OBJETIVO ES ESTABLECER NORMAS DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.



02 ¿QUÉ ES VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL?

¿Qué es la violencia laboral?

La violencia laboral es la agresión física, psicológica o moral que sufre un trabajador en circunstancias relacionadas con el trabajo, lo que supone un riesgo para su seguridad, bienestar o salud.

La violencia puede manifestarse de muchas formas: mediante agresiones físicas, insultos verbales, acoso moral y sexual, y discriminaciones.

¿Qué es la discriminación en el ámbito laboral?

La discriminación es el trato diferenciado, ya sea por exclusión o por preferencia, de una persona respecto a otra, lo que la coloca en una situación de desventaja y destruye o altera la igualdad de oportunidades o de trato.

Sexo, edad, color, raza, necesidades especiales, posición social, origen, nacionalidad, orientación sexual, condición física o personal, situación familiar o embarazo.

¿Qué es el acoso moral en el ámbito de trabajo?

El acoso moral es una forma de violencia psicológica contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona. Cualquier conducta abusiva, frecuente y repetida que tenga el objetivo de menospreciar, humillar, molestar, aislar del grupo, avergonzar y/o desacreditar a un individuo o a un grupo, con la intención de atacar, perjudicar y socavar la reputación de la persona o del grupo en su actuación profesional, ante sí misma, otras personas o grupos, y que se manifiesta, sobre todo, a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan causar daño a la personalidad, la dignidad o la integridad física de una persona y degradar el ambiente de trabajo.

Las actitudes que suelen identificarse como acoso pueden dividirse en cuatro grupos:

- Deterioro de las condiciones de trabajo;
- Aislamiento y negativa a comunicarse;
- Atentado contra la dignidad;
- Violencia verbal, física o sexual.

No es considerado acoso:

- Conflicto constructivo de ideas, opiniones e intereses;
- Aumento de la demanda de trabajo provocado por posibles picos de actividad;
- Cambios o traslados de puesto y modificaciones del horario laboral, siempre que no tengan carácter punitivo ni constituyan acoso;
- Críticas o evaluaciones sobre el trabajo realizado, siempre que estén fundamentadas y se comuniquen de forma constructiva y respetuosa;
- Exigencia de productividad, dentro de los límites de lo razonable;
- Control administrativo de los directivos sobre los empleados.



También es importante destacar que no todo conflicto es acoso moral. En el ámbito empresarial, es habitual que existan posturas y opiniones divergentes entre los empleados y sus superiores jerárquicos. El conflicto puede definirse como un enfrentamiento derivado de diferentes culturas profesionales y visiones del mundo (valores) diferentes.

Las discrepancias pueden dar lugar a situaciones de conflicto, que no siempre deben considerarse de forma negativa.

Al comparar el acoso moral con otras situaciones de conflicto en el trabajo, podemos ilustrarlo con las siguientes diferencias:

Conflicto	Acoso
Las diferencias de opinión entre los profesionales se dejan claras.	La comunicación se produce de forma evasiva, disimulada, o existe una negativa al diálogo.
Comunicación directa y franca entre profesionales con opiniones diferentes.	Clima organizativo turbulento.
No altera de forma permanente el ambiente organizativo.	Puede haber rechazo a la interacción y aislamiento.
Existe una relación profesional directa entre quienes divergen, aunque decidan interrumpir el diálogo sobre un tema concreto.	Prácticas poco éticas frecuentes y prolongadas.
Enfrentamientos y divergencias ocasionales.	Su objetivo es perjudicar la situación del colaborador en la organización, lo que puede conducir a su despido o a destitución.
No busca perjudicar ni alejar de la organización al profesional con una visión divergente.	La persona acosada puede ser el único objetivo (lo que no descarta el acoso moral colectivo).
Puede provocar antagonismo entre grupos y sufrimiento compartido.	

¿Qué es el acoso sexual en el ámbito laboral?

Conducta abusiva, de carácter sexual, implícita o explícita, reiterada o no, y no deseada, que se manifieste mediante insinuaciones, contactos físicos forzados, invitaciones o peticiones impertinentes y que presente al menos una de las siguientes características:

- Ser claramente una condición para conceder o mantener un puesto de trabajo, un cargo o unas prácticas;
- Influir en los ascensos u otros beneficios profesionales del empleado;
- Perjudicar el rendimiento profesional, humillar, insultar, avergonzar o intimidar a la persona;
- Cabe destacar que el contacto físico no es un requisito para que se considere acoso sexual; basta con que se produzca una persecución no deseada.

Actitudes de acoso sexual:

- Comunicación verbal o escrita, miradas, gestos, mensajes y otras formas de insinuaciones de carácter sexual;
 - Cualquier acercamiento físico inapropiado, toque o contacto físico sin consentimiento mutuo, de carácter sexual;
 - Bromas y frases con doble sentido, alusiones que provoquen vergüenza y una sensación de vulnerabilidad, o preguntas indiscretas sobre la vida privada;
 - Amenazas de pérdidas o promesas de obtener beneficios a cambio de favores sexuales.
- O que não é assédio sexual?

- Qué no se considera acoso sexual?

- El intento de entablar una relación sentimental, sin insistir y sin amenazas ni presiones;
- La propuesta recibida con un “hoy no” o un “quizá más tarde”;
- Meras bromas galantes con comentarios normales como “me gusta tu vestido”.



03

¿CÓMO EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL?

Nuestra responsabilidad:

Una gran empresa se construye con grandes equipos, y la convivencia armoniosa se basa en el respeto hacia uno mismo y hacia los demás. **UnidaSul defiende el respeto, la igualdad y la ética entre todos los empleados.** Por lo tanto, es una responsabilidad de cada uno mantener la calidad de las relaciones laborales.



UNIDASUL,
um gigante creado
POR PERSONAS!

Código ético de conducta:

Son inaceptables las actitudes discriminatorias por motivos de raza, color, nacionalidad, religión, sexo, edad, estado civil, orientación sexual, diferencias étnicas, necesidades especiales o posición social, entre otros, así como cualquier forma de intimidación y acoso, sea cual sea su naturaleza, las personas implicadas o las actividades que se realicen. Corresponde a todos los empleados mantener la calidad de las relaciones laborales mediante una actitud formal, el uso de un vocabulario adecuado y el respeto hacia los demás.

Las muestras físicas de afecto en el entorno laboral deben ser moderadas y respetuosas.

UnidaSul aboga por el respeto, la igualdad y la ética de todos sus empleados. Por lo tanto, es una responsabilidad de cada uno mantener la calidad de las relaciones laborales.

Para ello, tenga en cuenta algunos consejos:

- **Respete a los demás;**
- **Mantenga una actitud formal en el entorno laboral, prestando atención al uso de un vocabulario adecuado;**
- **Evite poner apodos, hacer bromas y/o involucrarse en intrigas y peleas;**
- **No muestre ni comparta imágenes inapropiadas o embarazosas;**
- **No haga comentarios despectivos sobre el aspecto físico o sobre la forma de vestir y de comportarse de sus compañeros;**
- **Amenazar, acosar o mirar de forma ofensiva a los compañeros también son conductas que no deben adoptarse;**
- **Cambie los abrazos y los besos por un apretón de manos.**

Nuestro reto institucional para evitar la violencia en el trabajo consiste en crear entornos que favorezcan el diálogo, la participación, la transparencia, la ética, la valoración del empleado y el respeto a la diversidad, con el objetivo de velar por la salud de los empleados.

Queremos promover un ambiente en el que exista un diálogo permanente entre el equipo y en el que la comunicación no se limite a los encuentros sociales o conmemorativos.

Nuestros empleados también deben adoptar actitudes que contribuyan a prevenir la violencia, tales como:

- **Buscar informaciones sobre el asunto;**
- **No aislarse del grupo de trabajo;**
- **Evitar hacer bromas y comentarios que puedan resultar irrespetuosos hacia los compañeros;**
- **No gritar a compañeros, subordinados o superiores jerárquicos;**
- **Reflexionar antes de actuar y hablar;**
- **Resolver los conflictos mediante el diálogo, si es necesario con la presencia de un mediador;**
- **Desarrollar un comportamiento asertivo: decirle a la persona, con educación, que tal o cual trato es inaceptable.**





CANAL DE DENUNCIAS

El CID es un canal telefónico confidencial y oficial de la empresa, creado con el objetivo de conectar el departamento de Recursos Humanos de la sede central, en Esteio, con los empleados de UnidaSul, con el fin de escuchar y registrar sus dudas, sugerencias, elogios y, asimismo, reclamaciones y denuncias, tales como acoso moral, acoso sexual, persecución, etc.

Cuando un empleado llama al CID, a través del número 0800 648 5555, además de que la llamada es gratuita, podrá realizar su comunicación (con responsabilidad) de manera anónima o identificándose.

Al recibir una comunicación a través del CID, la empresa actuará siempre de forma ética y confidencial para tomar las medidas oportunas, como también para dar respuesta al empleado (en los casos en que este facilite sus datos de contacto).

Si en algún momento el empleado necesita ponerse en contacto con el departamento de Recursos Humanos a través del CID, tendrá a su disposición un equipo para atenderle y registrar sus dudas, sugerencias, elogios, quejas o denuncias.

Vale recordar que todas las publicaciones deben realizarse con responsabilidad y madurez. Contamos con la colaboración de



Investigación de la denuncia:

Violencia en el ámbito laboral y acoso moral: le corresponde al responsable investigar las situaciones denunciadas con el fin de verificar la veracidad de la denuncia. Para ello, el responsable podrá:

- Consultar las grabaciones de las cámaras de vigilancia;
- Entrevistar a testigos;
- Cuando corresponda, investigar la situación con el presunto agresor.

Acoso sexual:

Le corresponde al responsable de Recursos Humanos iniciar la investigación de los hechos. Para ello, el responsable podrá:

- Solicitar la colaboración del departamento de Seguridad Patrimonial para consultar las imágenes de las cámaras de vigilancia;
- Entrevistar a la víctima para obtener más información;
- Entrevistar a testigos;
- Cuando corresponda, investigar la situación con el presunto agresor.

Gestión de los casos:

El análisis de los hechos siempre correrá a cargo del superior inmediato; en caso de que afecte a la gestión de RR. HH. o al equipo de RR. HH., el responsable de la gestión será el director del área. En caso de que se produzca alguna denuncia relacionada con los directores, el responsable será el director presidente, quien deberá presentar las medidas adoptadas ante el Consejo de Administración. En el caso de que se produzca alguna denuncia que implique al director general, el departamento de RR. HH. evaluará los hechos e informará al Consejo de Administración.:

Retorno:

Cuando corresponda y/o se solicite, será del responsable designado para gestionar el asunto la responsabilidad de proporcionar la respuesta adecuada sobre la denuncia al empleado que la haya presentado.



05

PROGRAMA

GENTE UNIDA

Este programa fue creado para contratar, acoger y formar a personas que necesitan ser integradas en el mercado laboral debido a una discapacidad.

El compromiso de la empresa, unido a la determinación del Ministerio de Trabajo, llevó a Unidasul a poner en marcha en 2006 el Programa de Inclusión de empleados con discapacidad.

La sigla PCD significa persona con discapacidad. Identifica a las personas que tienen algún tipo de discapacidad, ya sea de nacimiento o adquirida a lo largo de la vida.

¿Cuál es el objetivo del Programa?

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal mediante la inclusión de personas con discapacidad, fomentando y respetando el potencial de cada ser humano.

¿Quién participa?

- Empleados con discapacidad intelectual, auditiva, visual, física y psicosocial.
- Profesionales Rehabilitados

Dentro de este mismo programa, trabajamos en la adaptación o readaptación profesional, conocida bajo la denominación genérica de habilitación y rehabilitación profesional (RP), con el objetivo de ayudar a los beneficiarios con incapacidad parcial o total para el trabajo, integrándolos en actividades inclusivas y haciendo posible su participación en el mercado laboral.

Unidasul trabaja para que la diversidad sea siempre defendida y vivida por nuestros empleados en su día a día.

06

ATENCIÓN PSICOSOCIAL

El objetivo principal es ofrecer apoyo emocional y técnicas que ayuden a recuperar el bienestar psicológico.

Respeto a la individualidad: Cada empleado recibe atención personalizada, respetando su trayectoria, sus sentimientos y sus particularidades emocionales.

Restauración de la salud emocional: La atención personalizada contribuye directamente a la recuperación emocional del empleado, mejorando su capacidad para afrontar situaciones adversas.

La atención individual y personalizada refuerza el compromiso de la empresa con la salud mental de sus empleados, garantizando que cada persona reciba la atención y el apoyo necesarios para superar los momentos difíciles con dignidad y acogida.

¿Cómo solicitar una consulta?

A través de WhatsApp **(51) 99651-1287**.





Hecha por quienes tienen **Pasión por Servir**

NUESTRO NEGOCIO

Servir a las personas.

NUESTRA MISIÓN

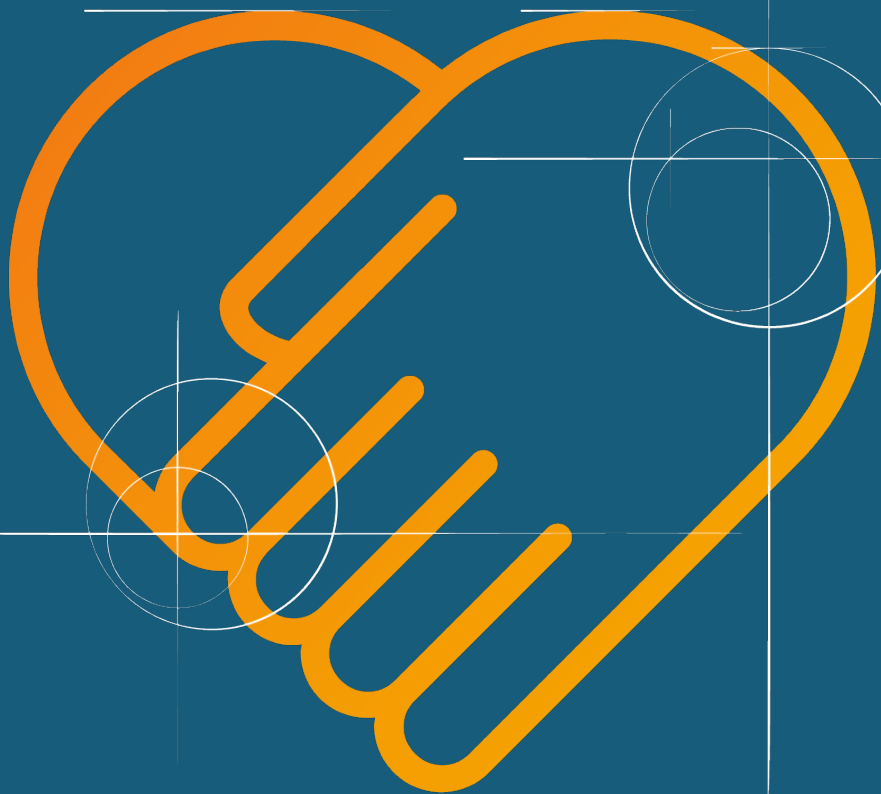
Servir a las personas con productos y servicios que se adapten a sus necesidades, sorprendiéndolas con nuestra pasión.

NUESTROS PRINCIPIOS

Integridad y ética en nuestras relaciones personales y comerciales.

Eficiencia y eficacia constantes en todos los procesos.

Una organización competente y orientada a los resultados.



GUÍA DE CONDUCTA

moral & ética

EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

UnidaSul