

Primera publicación: Febrero 2022
Versión: 1.1
Reseña: noviembre de 2025
Tipo de documento: Política
Alcance de la política: Global



DONCASTERS

GLOBAL POLÍTICA CONTRA EL ACOSO

NOMBRE DE LA POLÍTICA
Política global contra el acoso
PROPÓSITO
Esta política apoya el compromiso de Doncasters de tolerancia cero con todo tipo de acoso.
OBJETIVOS
El objetivo de esta política es definir posición de Doncasters sobre el acoso.
Esta política es una norma mínima global.
Cuando las legislaciones locales definan normas más estrictas, las entidades de Doncasters las cumplirán.
Como se indica en nuestro Código de conducta, Doncasters cumple con las leyes locales en todos los países donde opera.
AUDIENCIA
La política se aplica a todas las empresas del Grupo Doncasters, incluidas todas las empresas operativas bajo el control operativo de DPC Holdings Limited.
En el siguiente documento, una entidad del Grupo Doncasters se denomina "Doncasters" o "la Compañía" indistintamente.
Doncasters se compromete a garantizar que sus grupos de interés, incluidos, entre otros, sus proveedores, consultores y asesores, respeten los principios establecidos en esta política y adopten políticas similares en sus operaciones.
EN ESTA POLÍTICA SE INCLUYEN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Definiciones 2. Funciones y responsabilidades 3. Mecanismo de notificación y procedimiento de reclamación 4. Confidencialidad y protección contra las represalias
ESTADO DE LA CONFIDENCIALIDAD
Público
AUTORIZACIÓN DE ADAPTACIÓN LOCAL
Sí, si es más restrictiva

PROPIETARIO DEL DOCUMENTO
Legal, cumplimiento y riesgo
REVISOR DEL DOCUMENTO
Ejecutivo
APROBADOR DE DOCUMENTOS
Consejo de Administración
INTRODUCCIÓN
<p><i>"Creemos que la diversidad es un ingrediente esencial en una cultura de trabajo que apoya la innovación y el alto rendimiento"</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Mike Quinn, Director General</i></p>
<p>Doncasters se compromete a respetar y promover los más altos estándares de comportamiento ético en consonancia con nuestro Código de conducta y nuestros Valores.</p> <p>La diversidad y la inclusión están en el centro de todo lo que representamos y se aplican a todas las personas, independientemente de dónde vivan o quiénes sean. Queremos que nuestros empleados se sientan especialmente valorados y seguros para dar lo mejor de sí mismos.</p> <p>Al crear un entorno en el que la diversidad florezca y las personas puedan ser ellas mismas, generaremos un mayor compromiso, rendimiento e innovación.</p> <p>Todas las personas con las que hacemos negocios, incluidos nuestros empleados, pero sin limitarse a ellos, tienen derecho a un trato respetuoso y a no sufrir los efectos desmoralizadores del acoso o de conductas no deseadas, ofensivas o impropias.</p> <p>Esperamos que cualquier lugar desde el que trabajemos esté libre de acoso, victimización y conductas inapropiadas de cualquier tipo.</p> <p>Ningún empleado de Doncasters será objeto de acoso, victimización o represalias por motivos de raza, sexo, origen nacional, religión, opinión política, edad, estado médico, discapacidad, género, estado civil, embarazo, orientación sexual o identidad de género; además, estamos convencidos de que un lugar de trabajo respetuoso es más que el cumplimiento de la ley, y no se tolerará ninguna forma de acoso.</p>

DEFINICIONES	
Acoso	<p>El acoso se define como cualquier comportamiento ofensivo, inapropiado, inoportuno e incluso inadvertido que tenga el efecto de herir, ofender o molestar a otro empleado, que incite a un empleado a cometer un error, que humille o intimide a un empleado ("matoneo") o que implique el aislamiento físico o social ("tratamiento silencioso") de un empleado. Suele implicar un abuso de poder; teniendo en cuenta que "poder" no siempre significa estar en una posición de autoridad, sino que puede incluir tanto la fuerza personal como el poder de coacción a través del miedo o la intimidación. Este comportamiento ofensivo afecta negativamente a la dignidad, la integridad psicológica o física del empleado al que se dirige y genera un lugar de trabajo negativo. Puede estar relacionado, pero no limitado, con la raza, el sexo, el origen nacional, la religión, la opinión política, la edad, el estado médico, la discapacidad, el género, el estado civil, el embarazo, la orientación sexual o la identidad de género. Tanto un incidente repetido como un incidente único de comportamiento grave pueden constituir acoso si este comportamiento es perjudicial y produce efectos adversos para el empleado.</p> <p>La Compañía prohíbe cualquier conducta que contribuya a crear un lugar de trabajo intimidatorio u ofensivo y/o que interfiera en la capacidad de una persona para realizar su trabajo.</p>
	<p>El acoso puede adoptar diversas formas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amenazas, chantaje, coacción • Sabotaje del trabajo • Lenguaje abusivo, verbal o escrito • Abuso de autoridad o de poder • Dar a un individuo el tratamiento "silencioso", negarse a incluir a un individuo en las actividades relacionadas con el trabajo • Resistirse a cumplir con peticiones razonables que impidan a un individuo completar las tareas asignadas
Acoso sexual	<p>El acoso sexual es una conducta sexual no deseada (física, visual, verbal o escrita) que afecta a la dignidad de una persona y crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o incómodo.</p>

	<p>El acoso sexual puede adoptar diversas formas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestaciones verbales: palabras, insinuaciones, propuestas o peticiones de favores sexuales. • Manifestaciones escritas: envío de cualquier tipo de comunicación escrita, incluidos los correos electrónicos o los mensajes de texto, con peticiones, indagaciones o avances sexuales no deseados u ofensivos. • Manifestaciones visuales: miradas lascivas, gestos sexuales, exhibición de objetos o imágenes ofensivos y sexualmente sugerentes, como calendarios, dibujos animados o carteles, peticiones sutiles o explícitas de favores sexuales. • Manifestaciones físicas: acciones no solicitadas o no deseadas, incluyendo tocamientos o agresiones.
Empleado	<p>Por "empleado" se entenderá e incluirá a cualquier persona que figure en la nómina activa de la empresa, incluidos los directivos y los trabajadores, los que estén en régimen de adscripción, los contratados, los temporales, los que trabajen a tiempo parcial, los aprendices, los que estén en prácticas o los que trabajen como consultores.</p>
Lugar de trabajo	<p>La política global contra el acoso de Doncasters define el "lugar de trabajo" como cualquier lugar en el que los empleados de Doncasters realicen actividades en nombre de la empresa.</p>
	<p>Esto incluye, pero no se limita a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la realización de negocios en persona en las instalaciones de Doncasters, • por teléfono, • virtualmente, • a través del correo electrónico u otras redes sociales y/o • durante eventos fuera del horario de trabajo tales como, pero no limitados a, reuniones de negocios, cenas, entrenamientos y durante viajes relacionados con el trabajo.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Funciones y responsabilidades de los empleados

Se espera que todos los empleados traten a los demás con respeto y se aseguren de que su propio comportamiento no cause ofensas ni dé lugar a malentendidos. Es responsabilidad de cada empleado hacer todo lo posible para garantizar un lugar de trabajo positivo y crear equipos inclusivos.

Se anima a los empleados a avisar a los demás de los comportamientos que no son bienvenidos o son ofensivos. A menudo, algunos comportamientos no son intencionales. Aunque esto no lo hace aceptable, avisar al infractor de un comportamiento inadecuado le da la oportunidad de modificar o detener su comportamiento ofensivo.

Un empleado que crea que ha sido acosado debe presentar una queja y obtener una revisión de su queja a través del proceso de quejas [establecido de acuerdo con esta Política].

El empleado será:

- Mantenido informado durante todo el proceso, con sujeción a la legislación aplicable;
- Protegido contra las represalias.

Funciones y responsabilidades de los directivos

Los directivos deben garantizar un entorno de trabajo seguro para los miembros de su equipo. Esto debe lograrse mediante:

- La creación de equipos inclusivos, en los que se trate a todos con respeto y confianza;
- La eliminación de cualquier tipo de acoso del que tengan conocimiento, tanto si hay una denuncia como si no la hay;
- La notificación inmediata a un representante de Recursos Humanos cuando se tenga conocimiento de una conducta incompatible con esta Política;
- La garantía de que los miembros del equipo no serán objeto de represalias por una denuncia previa.

No tomar medidas correctivas en relación con cualquier conducta que viole esta política de la que tengan conocimiento los directivos puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias apropiadas, que pueden incluir el despido, tanto para ellos como para el infractor.

Funciones y responsabilidades de los testigos

Es responsabilidad de todos los empleados asegurarse de que respetan el derecho de sus compañeros a trabajar en un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de acoso.

Cualquier persona que crea que ha sido testigo de una violación de esta Política, o que tenga conocimiento de una conducta que pueda violar esta Política, debe comunicarlo inmediatamente a través del mecanismo de denuncia de la Compañía.

Cualquier empleado que haya tenido conocimiento del acoso pero no haya tomado ninguna medida para denunciarlo también puede ser objeto de sanciones disciplinarias, que pueden incluir el despido.

MECANISMOS DE NOTIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Informes a la dirección

Si cualquier empleado cree que ha sido o está siendo objeto de una conducta que infringe esta Política, debe ponerlo en conocimiento de su jefe.

Informar a Recursos Humanos

Si el empleado no se siente cómodo planteando el problema a su jefe, ya sea por un conflicto de intereses existente o potencial o por el temor a represalias, debe informar del asunto a su representante de recursos humanos.

Informar a través de Speak Up

Los empleados también pueden denunciar las violaciones de esta política a través del servicio Speak Up.

El servicio Speak Up es gestionado por una empresa llamada Navex y es un servicio de denuncia externo e independiente diseñado para que los empleados y otras personas puedan denunciar de forma anónima cualquier infracción de la ley, nuestro Código de Conducta, los valores corporativos y las políticas o directivas relacionadas, incluida esta, cumpliendo al mismo tiempo con la normativa local.

Los detalles de los datos de contacto se encuentran en nuestro Código de conducta, en los carteles de cada centro, en la aplicación para empleados y en SharePoint.

INFORME EN LÍNEA

www.doncasters.ethicspoint.com

INFORME POR TELÉFONO

Desde el Reino Unido:
Llame al 0800 890 011
(cuando se le solicite, marque: 833 537 0829)

De Estados Unidos:
Llame al 833-537-0829

Desde Alemania:
Llame al 0800 225 5288
(cuando se le solicite, marque: 833 537 0829)

Desde la India:
Llame al 000 800 050 3406

Desde México:
Para llamadas al exterior, marque su código de acceso seguido de 800-288-2872.

Por cobrar en español: 800-112-2020
(cuando se le solicite, marque: 833 537 0829)

Desde China:
400 120 8504

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

Doncasters prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, denuncie violaciones de esta Política o participe en una investigación, incluso si la investigación no comprueba en última instancia las preocupaciones. Las denuncias deshonestas, de mala fe o abusivas (como los falsos ataques personales dirigidos a personas concretas) están prohibidas y pueden dar lugar a medidas disciplinarias.