



		Nombre	Fecha
Política Anti-Acoso Laboral	Elaborado por:	Luis Fernando Álvarez	Diciembre 2023
	Aprobado por:	William Cabrera Lozano	Enero 2024
	Versión:	D-ST-17 Versión 01-2024	

Política Anti-Acoso Laboral

Autorización del documento		Puesto	Firma	Fecha
Seguridad Alimentaria	Luis Fernando Álvarez	Supervisor de Inocuidad		04/01/2024
Seguridad Alimentaria	William Cabrera Lozano	Coordinador de Seguridad y Salud en el trabajo		04/01/2024
Gerencia de contraloría	Vázquez Cigarroa Fernando de Jesús	Contralor		04/01/2024



		Nombre	Fecha
Política Anti-Acoso Laboral	Elaborado por:	Luis Fernando Álvarez	Diciembre 2023
	Aprobado por:	William Cabrera Lozano	Enero 2024
	Versión:	D-ST-17 Versión 01-2024	

ÍNDICE

1.	OBJETIVO GENERAL	3
2.	ALCANCE	3
3.	RESPONSABLES	3
4.	DEFINICIONES O ABREVIATURAS.....	3
5.	POLITICAS.....	3
6.	ANEXOS	5



		Nombre	Fecha
Política Anti-Acoso Laboral	Elaborado por:	Luis Fernando Álvarez	Diciembre 2023
	Aprobado por:	William Cabrera Lozano	Enero 2024
	Versión:	D-ST-17 Versión 01-2024	

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos para la aplicación de la política anti-acoso laboral en Grupo Chanitos¹.

2. ALCANCE

Esta política aplica para todo el personal de fincas de banano de Grupo Chanitos.

3. RESPONSABLES

Los gerentes, administrador, supervisores y encargados de área serán los responsables de revisar, implementar, ejecutar y supervisar el presente procedimiento de acuerdo con cada una de sus responsabilidades

4. DEFINICIONES O ABREVIATURAS

Acoso laboral: conducta no deseada de naturaleza sexual que es suficientemente persistente u ofensivo para interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un empleado o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

5. POLITICAS

Grupo Chanitos tiene el propósito de asegurar que todos sus trabajadores se desempeñen en un ambiente libre de acoso laboral. La conducta de acoso laboral es contraria al ambiente sano que la empresa sustenta. Este tipo de conducta, al amenazar el bienestar del personal, constituye una

¹ Grupo Chanitos se conforma por las por las empresas: La Santanera SPR de RL de CV, Frutas Chanitos SA de CV, Chanitos International LLC, Chanitos Guatemala SA y Punto de Abasto S de RL de CV.



Política Anti-Acoso Laboral		Nombre	Fecha
	Elaborado por:	Luis Fernando Álvarez	Diciembre 2023
	Aprobado por:	William Cabrera Lozano	Enero 2024
Versión:		D-ST-17 Versión 01-2024	

violación grave a nuestra misión, por lo que no será permitido. Por ello, no se consentirán las conductas que conlleven a un clima de miedo o de hostigamiento. En tal sentido, Grupo Chantitos no tolerará ninguna forma de conducta de acoso laboral. Esta política es aplicable a jefes y colaboradores y se tomarán acciones apropiadas cuando sea violada.

La implementación y aplicación de esta política es definir el acoso sexual en el trabajo, prohibirlo en todas las formas, llevar a cabo las medidas disciplinarias que correspondan en el caso de violaciones.

Se aplica a todos los empleados que trabajan para la empresa en todos los lugares. Todos los trabajadores, incluidos los supervisores y gerentes estarán sujetos a disciplina incluyendo el despido, por cualquier acto de acoso sexual que cometan.

El acoso laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual que es suficientemente persistente u ofensivo para interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un empleado o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ejemplos de conducta prohibida.

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, como la violación, agresión, abuso sexual o los intentos de cometer estos asaltos, y la conducta física intencional que es de naturaleza sexual, como tocamientos, pellizcos, palmadas, tomar, rozar el cuerpo de otro empleado o meter otra persona.
- Avances sexuales no deseados, proposiciones u otros comentarios sexuales, como la orientación sexual en gestos, ruidos, comentarios, chistes o comentarios acerca de la sexualidad de una persona o experiencia sexual.
- Tratamiento preferencial o promesas de un empleado para la presentación a la conducta sexual, incluyendo solicitar o intentar solicitar cualquier empleado para participar en la actividad sexual para la compensación o recompensa.
- Someter, o amenazas de someter, un empleado de la atención sexual no deseado o conducta o intencionalmente haciendo el rendimiento del trabajo del empleado más difícil debido al sexo de ese empleado.
- Exhibiciones sexuales o discriminatorias o publicaciones en cualquier lugar de trabajo por los empleados.
- Represalia por quejas de acoso sexual.



		Nombre	Fecha
Política Anti-Acoso Laboral	Elaborado por:	Luis Fernando Álvarez	Diciembre 2023
	Aprobado por:	William Cabrera Lozano	Enero 2024
	Versión:	D-ST-17 Versión 01-2024	

6. ANEXOS

- Código básico de ETI