

Acoso y Discriminación

Promotor: Senior VP, Director de Recursos Humanos	ID de la Política: COM-DIS-EN
Propietario: Vice-Presidente, Recursos Humanos, Corporativo	Fecha de entrada en vigor: 26-Feb-2019
Reemplaza: (nueva)	Emisión original: 26-Feb-2019

I. Finalidades

Ingredion busca proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación. No se tolerará ninguna forma de discriminación con motivo de la raza, el color, la religión, la edad, el género, la identidad de género, la expresión de género, el origen nacional, la ascendencia, la discapacidad o incapacidad – física o mental –, el estado civil, la orientación sexual, la condición de militar en retiro o veterano, cualquier discapacidad resultante por prestar un servicio militar, o cualquier otra clasificación protegida por la ley ("clasificaciones protegidas"). Nos comprometemos a establecer y mantener un ambiente laboral en el que todos sean tratados con dignidad y respeto.

No se tolerarán conductas discriminatorias o de acoso por parte de empleados, clientes, proveedores, agentes o cualquier tercero que trate con la Empresa. Tales conductas estarán prohibidas, ya sea que se elevarán o no a un nivel que pudiera someter al empleado o a la Empresa ante una responsabilidad legal.

II. Alcance

Esta política se aplicará a todos los empleados, clientes, proveedores, agentes y terceros que traten con Ingredion. Aplicará también para las actividades patrocinadas fuera del horario laboral y fuera de las instalaciones, así como para los entornos laborales tradicionales. El incumplimiento de esta política podrá incluir situaciones en las que tanto el responsable como la víctima del acto discriminatorio o de acoso formen parte de la misma clasificación protegida (por ejemplo, del mismo género o raza). Esta política estará sujeta a las leyes y reglamentos locales más importantes de los países o regiones en los que opera Ingredion.

III. Definiciones

Término	Definición
Discriminación	Trato diferenciado con motivo de formar parte de una clasificación protegida tal y como se señaló anteriormente. No se considerará discriminación al trato diferenciado que se dé por el hecho de que un empleado no cumpla con las expectativas laborales legítimas de la Empresa.
Acoso	Conductas que el receptor consideraría razonablemente ofensivas o no deseadas cuando: <ul style="list-style-type: none"> • El sometimiento o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utilice como base para las decisiones laborales que le afectan a dicha persona; o • El sometimiento a dicha conducta se hace ya sea explícita o implícitamente por un término o condición del empleo de la persona; o • Dicha conducta tiene el propósito, o efecto, de interferir materialmente con el desempeño laboral de una persona, o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso puede ser de naturaleza sexual o basado en cualquier clasificación protegida. Un solo incidente puede considerarse como acoso.
El acoso puede presentarse de distintas formas, tales como:	
Acoso Verbal	Por ejemplo, solicitudes explícitas de favores sexuales; coqueteos, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas y repetidas; abusos verbales continuos o repetidos, como comentarios gráficos sobre el cuerpo de una persona; insinuaciones sexuales; bromas de carácter racial o étnico; el uso de un lenguaje que generalmente se considera despectivo y ofensivo para un grupo racial determinado u otro grupo protegido; amenazas; o referencias negativas a la raza, ascendencia, origen nacional o cualquier otra clasificación protegida de una persona

Término	Definición
Acoso No Verbal	Por ejemplo, publicar, exhibir o transmitir de objetos o imágenes sugestivas o despectivas en el área de trabajo que puedan avergonzar u ofender a una persona razonable; actividades de naturaleza sexual o despectiva en el lugar de trabajo o durante las horas de trabajo; gestos obscenos; sonidos sugestivos o insultantes, miradas lascivas o silbidos; dañar intencionalmente los bienes de la Empresa o de cualquier empleado.
Acoso Físico	Por ejemplo, el contacto físico no deseado, como el tacto, el roce o la intimidad sexual, o la conducta que trata de confinar, retrasar o intimidar de alguna manera a otra persona.
Bullying	<p>Por ejemplo, comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante que implique el abuso de poder y que pueda hacer que una persona se sienta vulnerable, disgustada, humillada, sobajada o amenazada. El poder no siempre significa estar en una posición de autoridad, pero puede incluir tanto la fuerza personal como el poder de coacción a través del miedo o la intimidación.</p> <p>El bullying puede consistir en una conducta física, verbal y no verbal. Algunos ejemplos de lo anterior son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amenazas físicas o psicológicas; • comentarios despectivos inapropiados sobre el desempeño de alguien. <p>La crítica legítima, razonable y constructiva del desempeño o comportamiento de un trabajador, o las instrucciones razonables dadas a los trabajadores en el curso de su empleo, no constituirán bullying por sí mismas.</p>

IV. Requisitos

Cualquier empleado o gerente que haya experimentado, haya sido advertido, haya sido testigo o tenga conocimiento de alguna otra manera del incumplimiento a esta Política, ya sea dirigida a sí mismo o a otro, estará obligado a denunciarlo rápidamente a través de la [Línea de Ética Empresarial](#) o directamente a su Representante de Recursos Humanos local. Todos los informes se investigarán con rapidez y discreción.

Si se determina que un empleado ha violado esta Política, dicho empleado será sometido a terapia o a medidas disciplinarias que podrían llegar hasta el despido inmediato. Además, cualquier empleado podrá estar sujeto a responsabilidad legal personal si su violación a esta Política alcanza un nivel que sea violatorio de la ley. Cuando cualquier investigación determine que esta Política ha sido violada por un empleado que no sea de Ingredion y que trate con la Empresa o en las instalaciones de la Empresa, se tomarán las medidas apropiadas para corregir la situación.

V. Denuncias y Represalias

No se tolerará que se tomen represalias contra alguien que denuncie de buena fe (es decir, que la denuncia no sea intencionalmente falsa o engañosa) o que haga preguntas sobre posibles violaciones a la ley o a la política de la Empresa. Se prohíbe que los empleados, funcionarios y directores tomen represalias contra cualquier persona que informe de buena fe sobre la sospecha del incumplimiento o violación de esta Política, así como contra cualquier persona que coopere en las investigaciones que lleve a cabo la Empresa sobre la sospecha de incumplimiento o violación de esta Política.

Ingredion espera que todos aquellos a quienes le aplique esta Política informen de buena fe sobre las sospechas de los incumplimientos o violaciones de la misma o de la ley aplicable. Las inquietudes podrán comunicarse a

- Su gerente o supervisor
- Recursos Humanos Local
- El Departamento Legal o [El Oficial de Cumplimiento Corporativo](#)
- La Línea de Ética Empresarial: visite INGRethics.com para informar de forma segura a través de la web o para obtener una lista de números de teléfono por país.