



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA ACTOS DE VIOLENCIA, VENGANZA Y ACOSO LABORAL



Principios rectores

En MERANOL, se respaldan los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU. En concordancia con los Principios Fundamentales, se compromete con los Derechos Humanos según la Carta Internacional de Derechos Humanos que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido, MERANOL prohíbe las conductas o comportamientos de discriminación, acoso, hostigamiento e intimidación laboral a sus empleados, contratistas, clientes, proveedores, orientados a causarle daños físicos y morales a una persona o grupo de personas.

Objetivo de la Política de Violencia, Venganza y Acoso Laboral

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen la violencia, el acoso, la venganza y el hostigamiento laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado y eficaz para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación de la presente política.

Violencia Laboral

A los fines de esta política se define violencia laboral como: “toda acción u omisión con intención de provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN CONTRA ACTOS DE VIOLENCIA, VENGANZA Y ACOSO LABORAL



Consideramos la violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica, tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, puede ejercerse por acción u omisión.

El ejercicio de la violencia laboral afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales.

En este sentido, dentro de la empresa no serán aceptadas las distintas formas de violencia laboral, tales como:

- **Agresión física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre él o la trabajador o trabajadora.
- **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.
- **Acoso psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora con intención de desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

En MERANOL trabajamos permanentemente para ser una empresa que promueva e impulse una cultura laboral en la que se prevenga, evite y erradique las conductas de violencia laboral, reafirmando así, nuestro compromiso con los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Rodolfo Pérez Wertheim
Presidente

Revisión N°1
13/06/2025

Planta Dock Sud: Génova 1431, Avellaneda (B1871FEQ) – Provincia de Buenos Aires, Argentina
Planta Chaco: Av. Gaboto 2955, Barranqueras (H3503HND), Chaco, Argentina
TE: (+54 11) 4229-3600 (líneas rotativas)
www.meranol.com.ar