

INFORMACIÓN SOBRE EL COMPORTAMIENTO INTEGRADOR Y LA LUCHA CONTRA EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO



EN CNH NOS COMPROMETEMOS A CONSTRUIR UN LUGAR DIVERSO, JUSTO E INTEGRADOR

en el que se valore a todas las personas y se les anime a asumir responsabilidades y marcar la diferencia. Hemos establecido objetivos de Diversidad e Inclusión a nivel global para influir internamente en nuestra cultura y nuestras comunidades.

CNH TAMBIÉN PROMUEVE Y APOYA LA EXISTENCIA DE **UN ENTORNO DE TRABAJO SANO**

organizado y armonioso, orientado a valorar a los seres humanos y su bienestar.

El comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo es esencial en todos los aspectos de las relaciones profesionales.

Todo nuestro personal, stakeholders y concesionarios deben seguir estas reglas en todos los entornos en los que exista una relación laboral, incluidas fábricas, oficinas, locales de concesionarios, eventos, reuniones, ferias comerciales y en todas las formas de comunicación, como los intercambios de correo electrónico.





PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Empecemos por entender el acoso:

Se trata de cualquier acción que cause **malestar, dolor o humillación a alguien**. Puede presentarse de muchas formas: puede ser una palabra, un gesto o incluso una postura que perjudique a otra persona en el trabajo.

VEAMOS LOS TIPOS **DE ACOSO MÁS COMUNES**

- Acoso moral
- Acoso sexual
- Acoso virtual
- Acoso psicológico
- Acoso patrimonial





ACOSO MORAL

Proceso continuo de **comportamiento abusivo** que, independientemente de la intención, **atenta contra la integridad, la identidad y la dignidad humana de una persona.**

Se manifiesta a través de la degradación de las relaciones socioprofesionales y del entorno laboral, la exigencia de tareas innecesarias o que resultan excesivas, la discriminación, la humillación, la vergüenza, el aislamiento, la exclusión social, la difamación y/o el maltrato psicológico.

ACOSO SEXUAL

Conducta de connotación sexual practicada contra la voluntad de alguien, verbal, no verbal y/o físicamente, manifestada mediante palabras, gestos, contacto físico y/u otros medios. Se realiza para molestar o avergonzar a la persona, afectar a su dignidad o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y/o desestabilizador.





ACOSO VIRTUAL

Se produce en Internet y lo practican personas que utilizan **la tecnología para ofender, acosar y/o molestar** a una persona o grupo concreto. Este tipo se expresa a través de amenazas, comentarios sexuales o despectivos, revelación de datos o información personal y difusión de discursos de odio en Internet.

ACOSO PSICOLÓGICO

Puede darse de diversas formas y manifestarse a través de comportamientos **ofensivos, persistentes, insultantes, abusivos, intimidatorios e incluso a través del abuso de poder.**

ACOSO PATRIMONIAL

Se trata de una forma de **abuso financiero** que se produce cuando alguien utiliza **medios coercitivos para obtener control o beneficios sobre los bienes y recursos financieros de otra persona**. Este tipo de acoso puede implicar manipulación, intimidación, amenazas, fraude y/o cualquier otra forma de explotación financiera destinada a perjudicar o controlar a la víctima.

No toleramos ninguna forma de discriminación, acoso moral o sexual en ningún entorno de trabajo.



VIOLENCIA Y AMENAZAS

La violencia y las amenazas de violencia, tanto online como offline, están estrictamente prohibidas en CNH. **Cualquier forma de agresión, ya sea física o verbal, es inaceptable.** Esto incluye comportamientos que puedan acosar, molestar u ofender, afectando a la dignidad, integridad o condición psicológica de las personas.

Está expresamente prohibido portar armas o mantener cualquier tipo de arma en las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de las actividades laborales, salvo que forme parte del trabajo del empleado y esté debidamente autorizado por la empresa. Dichos profesionales deberán estar identificados y ser idóneos técnicamente para el uso adecuado de las armas, que sólo deberán utilizarse como herramientas de trabajo y nunca con fines violentos

Fomentamos un entorno seguro y respetuoso para todos los empleados.

REUNIONES Y EVENTOS

Garantizar que **todas las interacciones durante las reuniones y actos sean respetuosas e integradoras, y que todos los presentes reciban un trato justo y respetuoso.**

Fomentar la participación activa de todos para que desarrollen y adopten comportamientos integradores y participen activamente en la corrección de actitudes inadecuadas.



INTERACCIONES Y COMUNICACIÓN

Utilizá un **lenguaje respetuoso e inclusivo** en todas las interacciones profesionales, ya sea en persona o por escrito, prestando atención al tono y evitando comentarios ofensivos.

Evitá comentarios o bromas que puedan resultar ofensivos o discriminatorios, aunque sean supuestamente "inofensivos".

INTERCAMBIOS DE CORREOS ELECTRÓNICOS Y COMUNICACIONES ESCRITAS

Utilizar un **lenguaje claro, objetivo e inclusivo** en todos los correos electrónicos y documentos escritos, evitando interpretaciones inadecuadas.

Evitar el uso de un lenguaje agresivo, sarcástico o despectivo en las comunicaciones escritas, manteniendo siempre un tono profesional y respetuoso.





CONCLUSIÓN

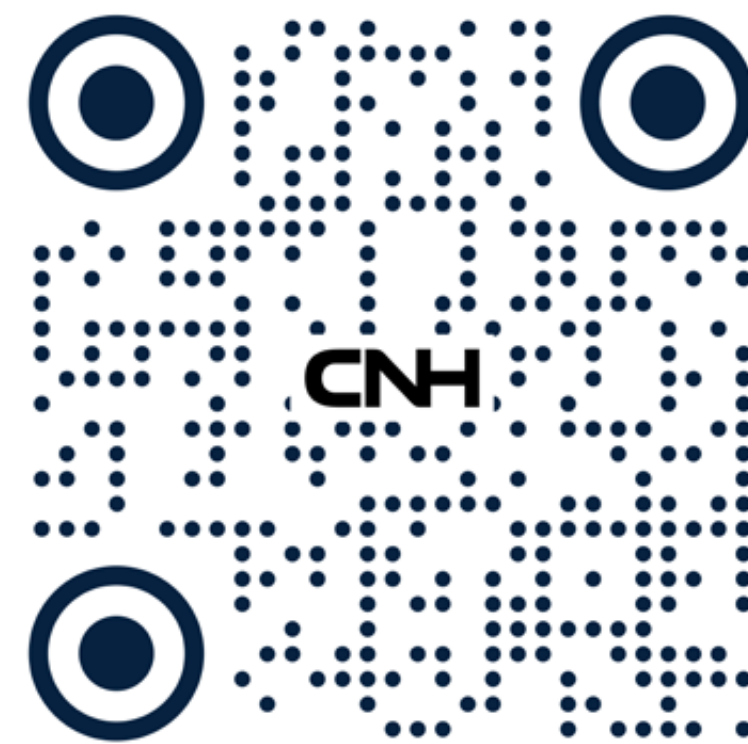
La empresa se compromete a **crear y mantener un entorno de trabajo inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas.**

Los comportamientos inadecuados citados en este material constituyen una grave violación de los valores de nuestra compañía y se tratarán con rigor, independientemente del estatus jerárquico o del cargo que se ocupe.

Siguiendo estas reglas, todos contribuimos a una cultura organizativa positiva y saludable.

En caso de violación o sospecha de transgresión, notifícalo para que puedan tomarse las medidas oportunas. Todas las denuncias se tratarán con imparcialidad, transparencia y confidencialidad.

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima a través de la línea de ayuda de CNH Compliance .



Si sos víctima de una agresión o amenaza de agresión, seguí los siguientes pasos: **a)** en la medida de lo posible, grabá lo ocurrido mediante fotos, vídeos o grabaciones de voz; **b)** abandoná el lugar, preservando tu integridad física y psicológica y la de los demás implicados; **c)** comunicá el incidente a tu responsable de Recursos Humanos, Jurídico o Compliance, para que se adopten medidas y acciones adicionales; **d)** acudí a la comisaría más cercana y presentá una denuncia policial - esta iniciativa es presencial e indelegable, ya que será necesario aportar pruebas y, eventualmente, un peritaje forense.





Breaking
New Ground
Innovation Sustainability Productivity

 BUILT WITH
INTEGRITY.