POLÍTICA DE PREVENCIÓN
ACOSO, SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa IDEA SPA declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia, creencia religiosa, de las personas trabajadoras.

En especial, no están permitidos comportamientos o acciones que atenten contra la integridad física y psíquica de las personas, así como aquellas que atenten contra los principios de equidad de género, diversidad e inclusión, como expresión del respeto a la dignidad de la persona.

Declaramos la universalidad de los derechos que emanan de estas definiciones y reconocemos en el diálogo social el instrumento de desarrollo de estas políticas, por tanto, nos comprometemos a promover la participación de los trabajadores y trabajadoras en la concreción de sus objetivos y a que nadie quede excluido de sus beneficios.

Expresamos especialmente nuestro compromiso de incluir y promover la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño e implementación de todas las medidas y contenidos que deriven de la presente política.

Reconocemos en los factores de riesgo psicosociales, así como en los comportamientos incívicos y sexistas, entre las principales causas del acoso sexual o laboral y de la violencia en el trabajo ejercida por terceros. Por lo que nuestros principales esfuerzos estarán dados en la prevención para el control de los riesgos en su origen y en la mejora continua en esta tarea.

Comprometemos la información y capacitación que corresponda y la promoción por los medios disponibles, de esta política, sus diagnósticos, planes y resultados. cuidando la debida confidencialidad y protección de derechos.

Comprometemos a comunicar las responsabilidades de IDEA SPA en la implementación y éxito de la presente política y, a promover y capacitar sobre la responsabilidad de nuestros trabajadores y trabajadoras en la misma.

Ratificamos la vocación de respeto de los derechos de las personas y la búsqueda de la eficacia de las políticas destinadas a esos objetivos.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ANTECEDENTES GENERALES.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, IDEA SPA ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo*", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Objetivo.

Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo.

A través del presente protocolo IDEA SPA promoverá la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

IDEA SPA se compromete a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. Todo esto sin perjuicio de la responsabilidad de nuestra empresa como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Alcance.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de IDEA SPA, y con independencia de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, a las visitas, usuarios, clientes que acudan a nuestras dependencias, incluidos si correspondiera alumnos en práctica, y en la actividad en terreno que se lleve a cabo.

Definiciones.

Factores de riesgos psicosociales laborales: son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y

que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Estos factores, junto a los comportamientos incívicos y sexistas son elementos distinguibles en el origen de comportamientos de acoso y violencia en el ámbito laboral. Su diagnóstico y una gestión de los riesgos asociados a ellos nos permitirá diseñar medidas orientadas al origen del problema, en consecuencia, medidas de prevención.

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

1. **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.
2. **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo).El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio.
3. **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo).
4. **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe: Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral. El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
5. **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Ejemplos, de sexismo hostil son: Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades

basados en dicha condición. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La empresa IDEA SPA velará por el cumplimiento de los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Derechos y deberes de IDEA SPA y de las personas trabajadoras.

Personas trabajadoras

1. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
2. Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
3. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
4. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
5. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
6. Derecho a ser informadas por su empleador sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, riesgos identificados y evaluados y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

IDEA SPA

1. Generar medidas preventivas para procurar evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
2. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
3. Cuidar la confidencialidad de las denuncias y su investigación.
4. Velar porque el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.

5. Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
6. Monitorear y dar cumplimiento al Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
7. Incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Organización para la gestión de riesgos.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, por el número de trabajadores de IDEA SPA, se contará con el apoyo de mutualidades y asesoría en prevención de riesgos.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en este protocolo a **Gerente Técnico** al correo **recursoshumanos@ideaconsultoria.cl**

IDEA SPA, de ser pertinente, asume la coordinación con las empresas contratistas y/o subcontratistas para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es a **Gerente Técnico** al correo **recursoshumanos@ideaconsultoria.cl**

Gestión Preventiva.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, la identificación de los comportamientos incívicos y sexistas procurando su eliminación.

IDEA SPA se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La naturaleza preventiva de este protocolo determina nuestra obligación a garantizar medidas para todos los factores de riesgos gestionados, con independencia de su evaluación en el tiempo.

IDEA SPA revisará cada dos años la presente política.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Identificación de los factores de riesgo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con

las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Mecanismos de seguimiento.

La empresa IDEA SPA, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

A continuación, se presenta el formato que se utilizará para evaluar el cumplimiento de las medidas implementadas.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Cumple / No Cumple	Revisar anualmente programa de autocuidado y salud mental - prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
Cumple / No Cumple	Revisar anualmente cumplimiento de planes, según protocolo Ley Karin (capacitación, comunicación, acciones generales acorde a la Ley).
Cumple / No Cumple	Reunión periódica entre RRLL y Cultura y Gestión de Personas.
Cumple / No Cumple	Revisión anual, implementación de medidas en oficinas (acrílicos, señaléticas).
Cumple / No Cumple	Aplicación de Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, cada dos años.
Cumple / No Cumple	Elaboración de Matriz, según resultado de cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Medidas de resguardo.

La empresa IDEA SPA establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de
acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

La empresa IDEA SPA Informará periódicamente a las trabajadoras y trabajadores los canales de denuncias en caso de incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Considerando tanto las vías al interior de la empresa, como las disponibles en los servicios públicos.

Difusión.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.