	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO	POLÍTICA
		EX-ST-PO-03
		Versión: 00
		Página 1 de 4

1. OBJETIVO

Establecer las definiciones, reglas y sanciones que nos permitan proveer un entorno libre de discriminación o acoso basado en la condición de una persona al interior de la compañía.

2. OBJETIVO

Esta política se aplica a todos los Colaboradores y a todas las Unidades de Negocio de EXCOMIN.

3. POLÍTICA

En EXCOMIN creemos y estamos comprometidos con el respeto a la dignidad de cada persona ya que una conducta respetuosa y profesional potencia nuestra misión, promueve la productividad, minimiza los conflictos y mejora nuestra reputación en las comunidades donde trabajamos. Todos los colaboradores, clientes, proveedores u otras personas con quienes tenemos contacto durante el curso de nuestra actividad laboral y comercial deben ser tratados justa y respetuosamente sin importar su apariencia, creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales, siempre que su conducta no interfiera con los intereses legítimos de EXCOMIN u otras personas. Los motivos por los cuales una persona puede ser discriminada, excluida o acosada se refieren principalmente a razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual, sin que la enunciación precedente sea taxativa. La Empresa no tolera, en forma alguna, la discriminación o acoso en ningún aspecto de nuestra actividad laboral y/o comercial. Esto significa que prohibimos estrictamente cualquier discriminación o acoso, según se describe a continuación, dirigido hacia cualquier colaborador o colaboradora, postulante a trabajo, cliente, proveedor o persona que esté trabajando relacionado con EXCOMIN.


3.1. CONDUCTAS PROHIBIDAS:

a. Discriminación:

Está prohibida cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Para los propósitos de esta política, acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto también incluye instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.


b. Acoso:

En la Empresa se prohíbe cualquier forma de acoso basado en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral y comercial. Se incluye en esta prohibición tanto el acoso sexual como el acoso laboral.

	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO	POLÍTICA
		EX-ST-PO-03
		Versión: 00
		Página 2 de 4

- **Acoso Sexual:** Se entiende por Acoso Sexual, de acuerdo con la legislación nacional, las conductas indebidas, que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Serán consideradas, sin que la enunciación sea taxativa, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:
 - o Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
 - o Conversaciones de contenido sexual que agredan a los colaboradores o colaboradoras;
 - o Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo con el análisis de cada caso en particular.
 - o Fotografías de contenido sexual;
 - o Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual;
 - o Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
 - o Sujetar o acorralar a una colaboradora o colaborador con intenciones sexuales;
 - o Tacto y manoseo indebido;
 - o Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

- **Acoso laboral:** Conceptualmente el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por su jefatura o por uno o más colaboradores, en contra de otro u otros colaboradores, por cualquier medio que tengan como resultado para él/la o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o que perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Esto incluye, pero no se limita sólo a:
 - o Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada;
 - o Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros colaboradores o colaboradoras;
 - o Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual;
 - o Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos;
 - o Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos similares;
 - o Actos intimidatorios, tales como matoneo o amenazas basadas en la condición de una persona;
 - o Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
 - o Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas;
 - o Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.

	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO	POLÍTICA
		EX-ST-PO-03
		Versión: 00
		Página 3 de 4

c. Represalias

Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador o colaboradora, ex colaborador o colaboradora, postulante de trabajo, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con EXCOMIN, por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política, presentar una denuncia por discriminación u acoso sexual o laboral ante la compañía, ante las Inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia, ayudar a otra persona a presentar una denuncia por discriminación o acoso sexual o laboral ante las inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia, participar como testigo o declarante un proceso investigativo realizado por la empresa, por las inspecciones del trabajo o Tribunales de justicia.

4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

a. Denuncia de conductas que van en contra de esta política


Si un colaborador o colaboradora, independiente de su nivel jerárquico, es objeto u observa o toma conocimiento de cualquier conducta que pueda infringir esta política debe reportar inmediatamente este hecho a cualquiera de las opciones que se señalan a continuación:

- a) Gerencia General
- b) Gerentes de área
- b) Responsable de Recursos Humanos
- d) Cualquier miembro del comité de convivencia

Todo colaborador o colaboradora de la compañía que reciba una denuncia y no le dé el trámite establecido en esta política puede ser objeto de sanción disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno y en el Código de Ética. La Compañía tomará las medidas apropiadas para asegurar que no existan represalias de ningún tipo por usar los procedimientos de denuncia descritos en esta política.

b. Investigación y acciones consecuentes

La compañía considerará cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigará pronta y exhaustivamente dicha denuncia de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno y en el Código de Ética. Todo colaborador o colaboradora debe cooperar y decir la verdad a la persona que investiga su denuncia. Cualquiera que se rehúse a cooperar en una investigación o falte a la verdad durante la misma puede ser objeto de sanciones disciplinarias de acuerdo con lo que señala el Reglamento Interno y en el Código de Ética. La Compañía tomará medidas de resguardo o acciones apropiadas para eliminar conductas que infrinjan esta política y asegurar que no hay recurrencia en tal conducta. Durante una investigación se podrán tomar medidas como la suspensión laboral o traslado de una colaboradora o colaborador que se encuentra denunciado por infringir esta política. Y posterior a la investigación, si ésta revela que un colaborador o colaboradora ha infringido esta política, ese colaborador o colaboradora será objeto de una sanción disciplinaria de acuerdo con los hechos constatados en dicha investigación.

	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO	POLÍTICA
		EX-ST-PO-03
		Versión: 00
		Página 4 de 4

c. Confidencialidad

La Empresa hará todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación. Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber con el propósito de facilitar la investigación o resolución. Cualquier divulgación de información, distinta de la que está basada en la necesidad de saber según se describe anteriormente, constituirá una violación a la confidencialidad y resultará en una sanción disciplinaria de acuerdo con el Reglamento Interno y en el Código de Ética.

El modelo de intervención que propone EXCOMIN para abordar este tema, parte del principio básico de la prevención, para ello se requiere que se implemente acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, como las que se señalan a continuación:

- Capacitar en el tema y entregar herramientas a los profesionales de la Red de Talento Humano, para que puedan abordar el tema preventivamente y actuar profesionalmente en la orientación y apoyo a las víctimas de acoso.
- Realizar jornadas de conversación, capacitación y difusión con todos los niveles jerárquicos sobre el acoso laboral en la organización y en conjunto, definir estrategias para evitar este tipo de situaciones desde su responsabilidad como líderes de equipos de trabajo.
- Incorporar en los planes de capacitación estas temáticas a todos los integrantes de la compañía.
- Capacitar a los miembros del comité de convivencia laboral para la identificación temprana de conductas relacionadas con el acoso laboral.

Esta política es coherente con la legislación vigente y el reglamento interno de la empresa.

En constancia se firma el 05 de mayo del 2023



Ruth Y. Mendoza

RUTH YURDARY MENDOZA TORRES

CC: 60358274

Representante Legal