



**POLÍTICA DE DERECHOS LABORALES,
DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y
REPRESALIAS.**

Revisión / Historia de la revisión				
Versión	Fecha de revisión	Actualizada por	Aprobada por	Cambios Principales
V2.6	NOV-2020	Alfredo Tamez	Javier Avilez	Generales y portada

Contenido

Contenido	3
Política Derechos Laborales	4
A. Discriminación	5
B. Acoso	6
C. Represalias	7
Procedimiento de Denuncia	8
A. Denuncia de conductas que van en contra de esta política	8
B. Investigación y acciones consecuentes	8
C. Confidencialidad	9

Política Derechos Laborales

La política laboral son las pautas o normas que tiene la empresa dentro de la misma y que se tienen que cumplir al margen de la ley.

En Software SICOSS valoramos a la persona, por lo tanto, todo colaborador, sin importar su nivel de responsabilidad y de involucramiento en los procesos, debe acatar nuestra Regla de Oro: “Principio bajo el cual toda persona debe ser tratada con Respeto, Justicia, Confianza y Afecto”; y con base en los siguientes lineamientos:

- Convivir, dirigirse y colaborar bajo el principio de la Regla de Oro en todo momento y en todos los niveles.
- Fomentar la inclusión, respetar y valorar la diversidad y favorecer una convivencia sana, libre de violencia laboral y discriminación, bajo los valores universales protegidos por los derechos humanos, igualdad de oportunidades, dignidad humana y colaboración de alto desempeño para todos y todas.
- Velar por condiciones de trabajo seguras, libres, igualitarias y apegadas a la legalidad, así como denunciar cualquier desviación a éstas, a través de los canales institucionales designados.
- Asegurar que las mejores prácticas en Derechos Humanos se aplican en Software SICOSS y se extienden a la cadena de valor y grupos de interés (colaboradores, proveedores, socios, clientes y comunidades en que operamos).
- Denunciar cualquier situación que sea opuesta o pueda vulnerar los Derechos Humanos y de la dignidad de la persona, a través de los mecanismos formales de reclamación de Software SICOSS.
- Promover los Derechos Humanos, a través de cápsulas de cultura, que permitan comprenderlos mejor y abrir la conversación para su aplicación en todos los ámbitos de la empresa, por ejemplo: las estrategias de mejoramiento de la calidad de vida en

el trabajo, las reuniones mensuales (town meeting, actividades de integración, entre otros).

- Trabajo digno o decente: Se refiere a igualdad de oportunidades en el acceso a un empleo productivo, libremente escogido o aceptado, con un ingreso justo que permita a los colaboradores gozar de un estándar de vida digno, con seguridad en el trabajo y protección social, que atienda las normas locales e internacionales de salud y seguridad ocupacional, que les brinde mejores perspectivas de desarrollo e integración social y económica.
- Violencia laboral: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenaza de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, entre personas con un vínculo laboral o análogo, que tengan por objeto y que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Ocurre durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado de este.
- La inclusión y no discriminación en el acceso, permanencia y desarrollo en el trabajo, así como en nuestra relación con clientes, consumidores y comunidades donde operamos, mediante procesos, comunicaciones y oportunidades equitativas e incluyentes.
- La seguridad, integridad física y bienestar de sus colaboradores

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 Software SICOSS 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.

- 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:

- Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
- Conversaciones de contenido sexual que agredan a los colaboradores o colaboradoras;
- Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo con el análisis de cada caso en particular;
- Fotografías de contenido sexual;
- Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual;
- Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
- Sujetar o acorralar a una colaboradora o colaborador con intenciones sexuales;
- Contacto físico no autorizado;
- Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

- Acoso laboral:

Conceptualmente el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por su jefatura o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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:

- Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada;
- Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros colaboradores o colaboradoras;
- Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual;
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos;
- 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;
- Actos intimidatorios, tales como matonaje o amenazas basados en la condición de una persona;
- Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
- Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas;
- Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.

C. Represalias

Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador o colaboradora, excolaborador o colaboradora, postulante de trabajo, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con Software SICOSS, 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.

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
- b) Responsable de Recursos Humanos
- c) control interno, los Gerentes o cualquier colaborador o colaboradora de la compañía que deja de denunciar u omite una sanción a esta política puede ser objeto de una sanción disciplinaria, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad 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

Software SICOSS 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, de Orden, Higiene y Seguridad 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, de Orden, Higiene y Seguridad 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 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.

C. Confidencialidad

Software SICOSS 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, de Orden, Higiene y Seguridad y en el Código de Ética.

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

- Capacitar en el tema y entregar herramientas a las jefaturas y/o profesionales de la Red de Recursos Humanos, para que puedan abordar el tema preventivamente y actuar profesionalmente para recoger y apoyar a las víctimas de acoso.
- Realizar jornadas de conversación, capacitación y difusión con las jefaturas para abordar 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 locales y globales de capacitación estas temáticas, insertando así líneas de capacitación permanente en la Institución.
- Implementar acciones de capacitación con los funcionarios/as que participarán directamente en estos procedimientos, entregando las herramientas en materia de conceptualización e identificación de estas conductas.