	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	Código: SG-SST-D 36
		Versión:003
		Fecha:26-10-23

INSTALAIRES.A.S., comprometida en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias que minimizan el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad y compromiso.

OBJETIVO

Establecer 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.


ALCANCE

Esta política se aplica a todos los trabajadores de los diferentes departamentos, subcontratistas, clientes y proveedores.

POLÍTICAS

En INSTALAIRES.A.S 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. Todos los directivos, trabajadores, subcontratistas, 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 INSTALAIRES.A.S 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 Compañía 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 directivo, trabajador, postulante a trabajo, sub contratista, cliente, proveedor o persona que esté trabajando relacionado con INSTALAIRES.A.S

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	Código: SG-SST-D 36
		Versión:003
		Fecha:26-10-23

CONDUCTAS PROHIBIDAS:


✓ **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.

✓ **Acoso:** En la Compañía 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 a 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 directivos, trabajadores, subcontratistas, proveedores y clientes, miradas, gestos lascivos, fotografías de contenido sexual, llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tenga contenido sexual; presiones para salir o invitaciones con intención sexual, sujetar o acorralar a un directivo, trabajador, subcontratista, proveedor y cliente, tocaciones indebidas 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 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 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 reiterativa; utilizar un lenguaje

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	Código: SG-SST-D 36
		Versión:003
		Fecha:26-10-23

ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros trabajadores, 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 basadas en la condición de una persona, desacreditar a una persona, dañar su honra o fama, trata mal a alguien de palabra o agresiones físicas, cualquier otra conducta que demuestra hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de la persona.


✓ **Represalias:** Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier directivo, colaborador o colaboradora, ex colaborador o colaboradora, postulante de trabajo, subcontratista, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con INSTALAIRES.A.S, 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

✓ **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) Jefe de Recursos Humanos, 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 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.

✓ **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 a lo que señala el Reglamento Interno y el Código de Ética. La Compañía tomará medidas de resguardo o acciones apropiadas

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	Código: SG-SST-D 36
		Versión:003
		Fecha:26-10-23

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 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 a los hechos constatados en dicha investigación.

✓ **Confidencialidad:** La Compañía 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 al Reglamento Interno y el Código de Ética.

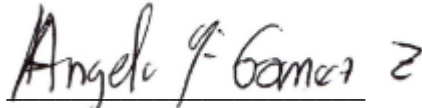
Para el cumplimiento de la Política se fijan los siguientes aspectos:

- ✓ Todos los trabajadores (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- ✓ Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo. a convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justa
- ✓ La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- ✓ La empresa trabajará en contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- ✓ Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.
- ✓ Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que mejoran el clima laboral y la cultura preventiva con el objeto de mejorar el rendimiento de las capacidades de las personas.
- ✓ Con el propósito de asegurar que los trabajadores tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	Código: SG-SST-D 36
		Versión:003
		Fecha:26-10-23

laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.



GÉRENTE GENERAL

**Actualización
26 de mayo de 2023
Versión 03**

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.