PROCEDIMIENTO

La Dirección Ejecutiva se compromete a promover un entorno laboral respetuoso, seguro, igualitario e inclusivo, en el marco de la normativa laboral vigente.

Asimismo, garantiza que no se aceptará manifestación ni comportamiento alguno que impida, obstruya, restrinja o afecte arbitrariamente los derechos de cualquier persona que sea parte de la organización, sin importar su rol.

Quienes lideramos CREA somos conscientes de que la prevención del abuso y acoso laboral, así como también la gestión para la erradicación de la explotación sexual y/o cualquier acto discriminatorio, requiere del compromiso y la colaboración de cada integrante de la red, en todos los niveles de la organización, dado que se trata de una responsabilidad compartida.

Por lo expuesto, y con el objetivo de llevar dicho compromiso a la acción, ratificamos nuestra convicción para abordar la problemática proactivamente con responsabilidad, a través de una política integral concreta que promueve capacitaciones periódicas, canales seguros y confidenciales de comunicación y/o denuncias, y procedimientos adecuados para el abordaje y la resolución de situaciones e incidentes que se encuadren dentro de los asuntos mencionados.

Agradecemos la colaboración y participación activa de cada integrante del Movimiento CREA. Estamos enfocados en tomar las medidas pertinentes en caso de recibir una denuncia y posteriormente en proteger la identidad de toda persona que sienta la necesidad de realizar la misma, sobre cualquier incidente que lo amerite y/o que involucre a algún integrante de la red. Garantizamos confidencialidad, apoyo durante todo el proceso, y nos comprometemos a revisar y fortalecer continuamente nuestro compromiso.

Reiteramos nuestro compromiso a continuar avanzando hacia un futuro donde el respeto, la igualdad, la seguridad e inclusión sean la base de nuestra convivencia en el Movimiento CREA.



Cristian Feldkamp
Director ejecutivo

1. OBJETO

Esta política tiene como objetivo principal promover un entorno laboral seguro y respetuoso. Se enfoca en garantizar la prevención, detección y adecuada gestión de situaciones de abuso y acoso laboral. Además, busca fomentar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad y la diversidad.

1. ALCANCE

El alcance de esta política abarca a toda persona que sea parte de la organización, sin importar su rol: socios, Comisión Ejecutiva, Vocales, Coordinadores y Secretarias regionales, miembros del Consejo Consultivo, Asesores, técnicos y colaboradores directos. Aborda cualquier comportamiento o acción que ocurra dentro o fuera del lugar de trabajo, relacionado con el desempeño de las funciones laborales o que afecte de alguna manera el ambiente laboral y las relaciones entre los colaboradores.

2. DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVE

- Acoso: Cualquier trato de manera ofensiva, humillante, intimidante o amenazante debido a las características de una persona. Esto incluye pero no está limitado a chistes y comentarios inapropiados, bullying, insultos, discursos de odio, intolerancia, amenazas, perpetuación de estereotipos, agresiones físicas o verbales, contacto físico no deseado o conducta violenta.
- Acoso Laboral: El acoso laboral o "mobbing" (del inglés "to mob": acosar), también llamado a veces bullying laboral en algunos países es una forma de maltrato laboral, principalmente psicológico o moral, que se caracteriza por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre una persona de diferentes formas. Puede consistir de recurrentes comentarios con mala intención que pueden estar acompañados por la realización de alguna maldad, o en su defecto, puede implicar constantes y exageradas críticas acerca del desempeño de la persona.
- Acoso Sexual: Acción de asedio, acoso, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su expreso consentimiento que tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  * El acoso puede provenir de parte de un/a líder, un par, sin importar el nivel jerárquico.
  Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo sobre

un/a colaborador buscando su desestabilización, aislamiento, destrucción de su reputación, deterioro de su autoestima y/o disminución de su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. Incluye también la persecución laboral.
- Agresión física: Toda conducta que, directa o indirectamente, ocasione un daño físico sobre alguna persona.
- Ciberacoso: Implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo sobre una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.
- Comité de prevención ESA-A: Grupo interno integrado por diferentes personas capacitadas en relación a la temática, que tiene como objetivo principal gestionar y supervisar las denuncias y procedimientos para abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- Denuncia: Es el acto por el que se relata, narra o señala hechos constitutivos de presuntas faltas administrativas y/o delitos cometidos por otras personas, ya sea por escrito, de manera verbal o a través de los medios o mecanismos establecidos por la organización.
- Hostigamiento Sexual: Acción de asedio a otra persona solicitando ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales o de subordinación.
- Inclusión: Que cada persona se sienta valorada, respetada y apoyada en el entorno laboral.
- Presunta Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Acoso u Hostigamiento.
- Presunto Victimario: Persona que ha sido denunciada por haber afectado directa o indirectamente en su esfera jurídica a la Presunta Víctima en los casos de Acoso u Hostigamiento.

3. LINEAMIENTOS GENERALES

4.1 Declaraciones:

En CREA, nos comprometemos firmemente con los derechos de las personas en el lugar de trabajo. Para alcanzar este objetivo, promovemos activamente los derechos de todas las personas que cumplen un rol determinado para el Movimiento CREA, asumiendo las siguientes obligaciones:

- Mantener lugares de trabajo donde prime el respeto, sin tolerancia al acoso físico o verbal por motivos de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad, condición o discapacidad.
- Sancionar cualquier situación de discriminación, acoso u otro comportamiento irrespetuoso, garantizando que no haya represalias por informar o participar en investigaciones relacionadas con estos temas.

4.2 Procedimiento para reportar denuncias

En consonancia con el compromiso de CREA de fomentar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y diverso, a continuación detallamos el procedimiento para realizar una denuncia.

Las denuncias se deben realizar a través de la plataforma Nailted, la cual proporciona un canal confidencial y seguro para reportar incidentes y violaciones a los principios de diversidad, equidad e inclusión. Opcionalmente se pueden efectuar denuncias directamente hablando con el área de Gestión de Personas aunque no sea de manera anónima.

Canal de Denuncia Nailted: Este medio proporciona a los colaboradores la posibilidad de informar sobre posibles irregularidades, violaciones al código de ética u otros eventos que puedan afectar a un colaborador. Se basa en el anonimato del denunciante, la confidencialidad de la denuncia y el principio de no represalias contra aquellos que denuncien de buena fe. Para garantizar estos principios, la plataforma del canal de Denuncia se gestiona de manera anónima y además disponemos de un instructivo para generar denuncias.

Garantizamos un proceso justo y confidencial para todas las partes involucradas.

Protección al denunciante: No toleramos conductas que busquen degradar, acosar, discriminar o tomar represalias contra aquellos que denuncien de manera legítima y de buena fe.
Protección a la persona denunciada: Nos comprometemos a evitar juicios anticipados y a respetar los derechos de la persona denunciada, asegurando un tratamiento respetuoso y basado en evidencia durante todo el proceso de investigación.

Esto resalta el equilibrio entre proteger a los denunciantes y respetar los derechos de quienes son denunciados, promoviendo un ambiente de justicia y confianza.

Confidencialidad y anonimato: Reconocemos la importancia de mantener la confidencialidad y el anonimato en todo el proceso de tratamiento de denuncias. Toda instancia que tenga conocimiento de una denuncia debe mantenerla bajo estricta confidencialidad, al igual que cualquier investigación, análisis o discusión interna relacionada. Asimismo, los denunciantes deben comprometerse a mantener la confidencialidad sobre la actuación de la cual tengan conocimiento hasta la resolución del caso.

Revisión y seguimiento: Una vez recibida la denuncia, el Comité de prevención de CREA, llevará a cabo una revisión exhaustiva de la misma. Se tomarán las medidas necesarias para abordar la denuncia de manera justa y oportuna. Además, se proporcionará retroalimentación al denunciante sobre el estado y el resultado de la investigación, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES:

Cualquier persona que sea parte de la organización

- Respetar la dignidad y singularidad de cada persona
- Cocrear un ambiente inclusivo libre de acoso y discriminación

- Concientizarse sobre sus propios sesgos y prejuicios para impulsar una conducta más inclusiva.

Área de Gestión de Personas

- Desarrollar y actualizar políticas y procedimientos contra todo tipo de acoso, la inclusión y capacidades de cada persona.
- Garantizar mecanismos de escucha y recibimiento de denuncias, cuidando la integridad de los denunciantes y asegurando el correcto tratamiento de cada situación.
- Capacitar a los colaboradores sobre todo tipo de acoso y las vías de denuncia.

Líderes de áreas

- Tomar decisiones de empleabilidad y desarrollo basadas en las capacidades y los méritos de cada persona.
- Fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso de cada persona, e impulsar de forma activa la representación en sus equipos.

Comité de atención a las denuncias:

- Recibir, investigar y resolver denuncias de acoso.
- Promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.
- Monitorear y evaluar la efectividad de las medidas implementadas.

5. CONTROL DE VERSIONES:

V.	FECHA	CAMBIO	APROBADO POR
1.0	01/11/2024	Creación del documento	Director ejecutivo

Revision #1
Created 2026-06-16 16:23:07 UTC by Celeste Chiappero
Updated 2026-06-16 16:23:38 UTC by Celeste Chiappero