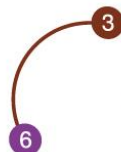
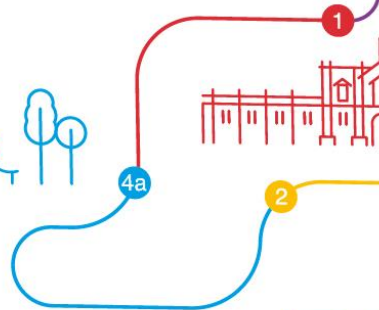
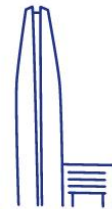


Política de prevención y detección de la violencia de género

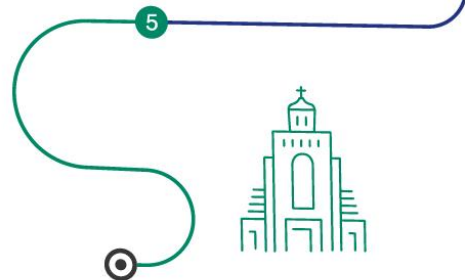


4a



2

4



Introducción

En Metro contamos con un Código de Conducta el cual señala dentro de sus principios destaca el respeto hacia la dignidad de las personas. En Metro valoramos a las personas y la riqueza de su diversidad. Por ello rechazamos conductas de discriminación en razón de sexo, edad, estado civil, origen, creencias, opinión política u orientación sexual. Igualmente, rechazamos conductas de hostigamiento o acoso, que vulneren la dignidad de las personas.

Cualquier tipo de manifestación de violencia, atentan la dignidad y los derechos fundamentales de la personas. La violencia de género, constituyen conductas de abuso, que resultan reprochables, y que deben ser prevenidas, denunciadas y sancionadas.

Objetivo

La presente **Política de prevención y detección de la violencia de género de Metro**, tiene como objetivo establecer los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, denunciar e investigar , tanto el acoso sexual como otros actos de violencia de género. Complementando así, la normativa vigente presente en el Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de Metro.

Alcance

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores de Metro. También aplica en casos en que el acto denunciado, estén involucrados trabajadores contratistas y de Metro de forma conjunta.

Definición de Violencia de Género/Acoso Sexual

La violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, el término se utiliza para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género.

El acoso sexual, es un tipo de violencia de género. La Ley N°20.005 señala sobre el acoso sexual: «es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudique su situación laboral».

De acuerdo al Reglamento Interno, el acoso sexual es una conducta ilícita contraria a la dignidad humana y a la convivencia al interior de la empresa, que consiste en ejercer 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 permanente hacia una persona.

Definición de Violencia de Género/Acoso Sexual

Se consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

- Emitir chistes y conversaciones de contenido sexual no consentida por la persona.
- Realizar llamadas telefónicas, enviar cartas o correos electrónicos con intenciones sexuales no consentidas por la persona.
- Sujetar o acorralar a una persona con la intención de obtener contactos íntimos, no deseados por la persona.
- Efectuar chantajes o presiones tanto físicas o psíquicas para obtener contactos íntimos con la persona.
- Pedir reiteradamente citas a la persona, pese a los rechazos de ésta.
- Preguntar por la vida sexual de la persona.
- Realizar gestos y miradas insinuantes en forma permanente hacia una persona

Prevención de la Violencia de Género y Acoso Sexual

Metro podrá capacitar, educar y difundir en los equipos de trabajo y en toda la organización en general, buenas prácticas de prevención de violencia de género y acoso sexual, de manera que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones frente al acoso sexual. Dentro de la prevención se considera:

- Fomentar un lenguaje de respeto y no discriminatorio: propiciar una sana convivencia, basada en el respeto mutuo, lealtad, honestidad y tolerancia.
- Promover buenas prácticas de relacionamiento: el buen trato, las relaciones igualitarias y equitativas, fomentando buenas prácticas, tales como: evitar contacto físico innecesario, por ejemplo caricias, tocaciones,

entre otras. También evitar comentario relativos a características físicas de una persona, particularmente cuando dichos comentarios contengan impresiones relativas al aspecto físico de la misma.

Y por último, en lo posible, las comunicaciones deberán efectuarse mediante los canales corporativos disponibles dentro de la organización.

Mecanismo de denuncia

Todo trabajador(a) que se sienta afectado por alguna de las situaciones a que se refiere la presente política, tienen el derecho de denunciar los hechos.

Los mecanismos de denuncias serán los siguientes:

1. Acercamiento directo: La persona podrá contactar directamente al área de Calidad de Vida de Metro solicitando una entrevista con la asistente social para exponer su caso, la asistente la escuchará, contendrá y orientará sobre el proceso a seguir de la denuncia .

La solicitud se realizará a la Jefa de Calidad de vida quien coordinará el horario de reunión en conjunto con la trabajadora.

2. Realizar denuncia directamente: La denuncia efectuada ante la Empresa deberá ser escrita, dirigida a la Administración de la misma y por los canales que ésta hubiese implementado al efecto, y señalará los nombres y apellidos del denunciante, el cargo y su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia y el nombre del presunto acosador. La denuncia podrá ser ingresada por el Canal de denuncias, realizarla directamente a su jefatura, o al área de Relaciones Laborales, cualquiera sea el mecanismo será derivada al área de Compliance para su investigación.

Cualquiera sea el mecanismo la información entregada se trabajará con máxima confidencialidad por el área correspondiente.

Procedimiento de investigación

Recibida la denuncia se iniciará un proceso de investigación, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos denunciados. El investigador deberá iniciar su trabajo notificando a las partes del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oírlos. Las partes involucradas podrán rendir prueba sobre los hechos. La investigación interna se efectuará en los plazos establecidos en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Metro.

El área encargada podrá solicitar que se tome alguna medida precautoria. Ej: la separación de los espacios físicos de los involucrados si fuera del caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes.

Las Denuncias se tratarán bajo estrictas medidas de confidencialidad. Los datos de el/la denunciante y de quienes participen de la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus dichos y afirmaciones, serán conocidos únicamente por los investigadores y autoridades que corresponda según procedimiento, y sólo para los fines propios de la investigación. Asimismo, se procurará que los recintos destinados a entrevistas otorguen adecuado resguardo de las conversaciones. No obstante, los antecedentes de la investigación podrán ser revelados ante autoridad o juez competente. Los involucrados y quienes colaboren en el proceso de investigación también deberán mantener la confidencialidad del proceso y de sus antecedentes. Esta obligación busca velar por el respeto a la intimidad y a la honra de denunciante y denunciado/a.

Procedimiento de investigación

Metro no tomará ninguna represalia contra quien denuncie o colabore en la investigación. Sin embargo, podrá ser sancionado el/la denunciante en caso de reportar, a sabiendas, hechos falsos o en los que haya tenido también participación como infractor.

El equipo investigador no deberá tener interés personal en el resultado del caso que pudiese comprometer su imparcialidad o independencia.

Sanciones y Reclamos

Considerando la gravedad de los hechos Metro podrá aplicar sanciones que van desde la amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, poner término al contrato por conductas de acoso sexual. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el Comité determine.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento de reclamo que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.