



Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo

Versión	1.0
Tipo	Protocolo prevención
Nº páginas	15
Fecha emisión y aprobación	1 de Septiembre de 2024
Firma aprobación	

Índice

- **Introducción**
- **Alcance**
- **Legislación aplicable**
- **Definiciones**
- **Principios rectores**
- **Derechos protegidos**
- **Compromisos de la empresa**
- **Identificación, desde una perspectiva de violencia de género, de peligros y evaluación de riesgos psicosociales del acoso sexual, laboral y violencia del trabajo**
- **Medidas preventivas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados**
- **Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación**
- **Revisión del protocolo de denuncia ante vulneración**
- **Elaboración, aprobación, vigencia y publicación**
- **Conclusión**

1. Introducción

Globaltec Servicios y Construcción Ltda. es una empresa que se encuentra comprometida con la promoción de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de vulneración de Derechos Fundamentales. En la búsqueda de garantizar a nuestros trabajadores y trabajadoras un ambiente libre de acoso, discriminación u otras violaciones a sus Derechos, es que se implementa una protocolo que establece el alcance, legislación, compromisos empresariales, definiciones, principios rectores y derechos protegidos.

2. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de Globaltec Servicios y Construcción Ltda., incluidas jefaturas y gerencias, trabajadores permanentes o temporales, contratistas y subcontratistas, en todos los niveles de la organización y en todas sus ubicaciones.

3. Legislación Aplicable

- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de fortalecer la protección, prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

4. Definiciones

Derechos Fundamentales: Derechos humanos básicos garantizados a todas las personas, incluyendo la no discriminación, la libertad de expresión, la integridad física y psicológica, y otros derechos reconocidos por la legislación chilena.

Denunciante: Trabajador que reporta una vulneración de sus derechos fundamentales.

Denunciado: Persona o entidad acusada de vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

5. Principios Rectores

Globaltec Servicios y Construcción dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

6. Derechos fundamentales protegidos

- **Derecho a la Dignidad:** Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad en el lugar de trabajo, independientemente de su cargo, función o condición personal.
- **Derecho a la No Discriminación:** Ningún trabajador puede ser discriminado por motivos de sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, origen social, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad u otras características protegidas por la ley. Esto puede manifestarse en decisiones de contratación, ascenso, asignación de tareas, remuneración, entre otros aspectos laborales.

- **Derecho a un Ambiente de Trabajo Seguro y Saludable:** Los empleadores deben proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- **Derecho a la Integridad Física y Psicológica:** Los trabajadores tienen derecho a no ser sometidos a actos de violencia física, psicológica o sexual en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso laboral o sexual.
- **Derecho a la Libertad de Asociación y Sindicalización:** Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales sin sufrir represalias por parte del empleador.
- **Derecho a la Negociación Colectiva:** Los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente con sus empleadores a través de sus representantes sindicales para establecer condiciones laborales justas y equitativas.
- **Derecho a la Remuneración Justa y Condiciones Laborales Dignas:** Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración justa y adecuada por su trabajo, así como a disfrutar de condiciones laborales dignas, incluyendo un horario de trabajo razonable, períodos de descanso y vacaciones pagadas.
- **Derecho a la Privacidad y Protección de Datos:** Los empleadores deben respetar la privacidad de los trabajadores y proteger la confidencialidad de su información personal y laboral, de acuerdo con la legislación aplicable sobre protección de datos.

7. Compromisos de la Empresa

1. Prevención y Sensibilización:

- Implementar programas de capacitación y sensibilización para todos los empleados sobre los derechos fundamentales y su protección.
- Promover una cultura organizacional que valore y respete los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

2. Detección y Respuesta:

- Establecer mecanismos claros y confidenciales para que los trabajadores puedan reportar cualquier vulneración de sus derechos fundamentales.
- Realizar investigaciones rápidas, imparciales y exhaustivas de todas las denuncias recibidas.

3. Protección y Remediación:

- Adoptar medidas inmediatas para proteger a los trabajadores afectados mientras se realiza la investigación.
- Proporcionar soluciones y reparaciones adecuadas y efectivas cuando se confirme una vulneración de derechos.
- Tomar acciones disciplinarias contra quienes resulten responsables de la vulneración de derechos.

4. Revisión y Mejora Continua:

- Revisar periódicamente esta política para asegurar su efectividad y adecuación a los cambios legislativos y mejores prácticas.
- Recoger feedback de los trabajadores para mejorar continuamente los procedimientos y prácticas relacionadas con la protección de derechos fundamentales.

8. Identificación, de los peligros y evaluación de riesgos psicosociales del acoso sexual, laboral y violencia del trabajo, con perspectiva de género.

8.1 Identificación de peligros:

- **Acoso sexual:**

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

- **Acoso laboral:**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como genero, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:

- Gritos o amenazas.
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- **Comportamientos incívicos:**

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- **Sexismo:**

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostiles:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizados subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

8.2 Evaluación de riesgos psicosociales:

La evaluación de riesgos psicosociales debe incluir:

- **Entrevistas y encuestas:** recopilar información anónima de los trabajadores sobre sus experiencias y percepciones del ambiente laboral.
- **Análisis de incidentes:** revisar registros de denuncias anteriores y analizar patrones de comportamiento.
- **Observación directa:** supervisión de las interacciones laborales y el cumplimiento de las políticas de la empresa.

9 Medidas preventivas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados

Es responsabilidad de Globaltec Servicios y Construcción la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se establece que la encargada del área de Recursos Humanos, un representante del área legal y un representante del Departamento de Prevención de Riesgos.

Las medidas serán las siguientes:

- **Formación y sensibilización:** se capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas por medio de afiches, cursos, charlas y los responsables de esta actividad será el área de Recursos Humanos y Prevención de riesgos.
- **Políticas claras:** establecer y difundir políticas de cero tolerancia al acoso y violencia.
- **Canales de denuncia:** crear mecanismos confidenciales y accesibles para que los empleados puedan reportar incidentes.
- **Apoyo psicológico:** ofrecer asistencia psicológica a las víctimas de acoso y violencia laboral.

10 Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación

- **Protección de la identidad:** Globaltec Servicios y Construcción Ltda. permite la presentación de denuncias anónimas o con seudónimos para proteger la identidad de los denunciantes.
- **Acceso restringido a la información:** La empresa limitará el acceso a la información de la denuncia y de la investigación a un comité reducido de personas autorizadas, quienes deben firmar acuerdos de confidencialidad.
- **Comunicación controlada:** Globaltec Servicios y Construcción Ltda. utilizará canales de comunicación seguros y encriptados para el intercambio de información relacionada con la denuncia y la investigación, a su vez, compartirá solo la información estrictamente necesaria con las partes y autoridades pertinentes.
- **Manejo de la documentación:** La empresa mantendrá toda la documentación relacionada con la denuncia y la investigación en archivos seguros con acceso restringido. Una vez concluido el proceso y cumplidos los plazos legales de conservación de datos se procederá a la destrucción segura de la documentación sensible.
- **Proceso de investigación:** durante el proceso de investigación se realizarán entrevistas en lugares privados y seguros para evitar la exposición de las partes involucradas, junto con ofrecerles un horario flexible para su participación en las mismas.
- **Protección durante la investigación:** se podrán implementar medidas como el cambio temporal de ubicación o funciones de las partes involucradas para evitar encuentros no deseados, a su vez, se proveerá de apoyo psicológico a las partes involucradas para ayudarles a manejar el estrés y ansiedad asociado al proceso de investigación.
- **Protección concluida la investigación:** Globaltec Servicios y Construcción Ltda. velará por que el informe final de la investigación solo sea compartido con las partes involucradas y las autoridades competentes, además

implementará mecanismos para garantizar que ninguna de las partes sufra represalias como consecuencia de su investigación en el proceso de investigación.

- **Capacitación y sensibilización:** existirá el compromiso de ofrecer una formación continua respecto al respeto a la honra de los trabajadores y campañas de concientización en el mismo sentido.

11. Capacitación y Sensibilización

Globaltec Servicios y Construcción Ltda. llevará a cabo programas de capacitación y sensibilización para todos los trabajadores sobre sus derechos fundamentales y el procedimiento de denuncia, promoviendo un entorno laboral respetuoso y libre de vulneraciones.

12. Revisión del Protocolo

Este protocolo será revisado y actualizado periódicamente, al menos una vez al año, o cuando sea necesario debido a cambios legislativos o en la política de la empresa.

13. Elaboración, aprobación, vigencia y publicación

Este protocolo fue elaborado conjuntamente por el Departamento Legal y de Recursos Humanos, encuentra aprobado por la Gerencia General de Globaltec Servicios y Construcción Ltda.

Respecto a su entrada en vigor, esta será a partir de la fecha de su aprobación por la Gerencia General y será de cumplimiento obligatorio para todos los miembros de Globaltec Servicios y Construcción Ltda.

En cuanto a su publicación, el presente protocolo será remitido vía correo electrónico a todos los trabajadores que cuenten con email corporativo.

A su vez, durante un mes se exhibirá en un panel de libre circulación dentro de las oficinas e instalaciones de faena de Globaltec Servicios y Construcción Ltda., junto

con su permanente respaldo físico (impreso en papel) disponible ante requerimiento de los trabajadores al Departamento de Recursos Humanos de oficina y faena.

14. Conclusión

Globaltec Servicios y Construcción Ltda., reafirma su compromiso con la erradicación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. A través de la implementación de este protocolo preventivo basado en la legislación Chilena vigente, se busca crear un ambiente laboral respetuoso, equitativo y seguro para todos sus trabajadores y trabajadoras.

Conforme a la modificación dispuesta en la Ley N°21.643 para el artículo 154, el presente protocolo se debe entender incorporado en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en concordancia con lo establecido en el artículo 67 de la Ley N°16.744.