

PROTOCOLO SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

A contar del 1º de agosto de 2024, será aplicable en Chile la ley N° 21.643, denominada como ley “Karin”, cuyo objeto es la modificación del Código del Trabajo en lo relativo a prevención, investigación y sanción del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Conforme lo anterior se establecen diversas obligaciones y deberes legales para los empleadores en orden a adoptar medidas tendientes a promover la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan para éstas y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, entendiéndose que son contrarias a estos principios las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, y los actos de discriminación, en los términos definidos por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

En dicho contexto la empresa declara su compromiso con estos deberes, y hacia sus trabajadores y trabajadoras, y manifiesta su voluntad en orden a adoptar las medidas tendientes al cabal cumplimiento de dichos principios al interior de su organización, a adoptar las medidas de resguardo para que tales hechos no se verifiquen, y a controlar la eficacia de dichas medidas y tender a su mejoramiento y corrección continua.

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, **EMPRESA CONSTRUCTORA DESCO S.A.** (“Descos”, “la Empresa” o “el Empleador”) ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, n°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad

empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

En tal sentido, este protocolo busca prevenir el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, esto en el contexto de la Ley Karin.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la entidad empleadora, independiente de su relación contractual, sean contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a las dependencias de la empresa o alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES

a) Acoso sexual

- Concepto:

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 2º del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

- Características:

- Requerimiento de carácter sexual: El trabajador debe realizar una conducta que tenga una connotación sexual.
- Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del

género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

- Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

Asimismo, si se acredita que existe una relación sentimental entre el afectado y el acusado, dicha conducta no podrá ser sancionada.

- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación, entre otras.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; remuneración; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

- Conductas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

- Ejemplos:

- 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.
- Todo contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Realizar regalos, obsequios o presentes que refieran o puedan referir algún requerimiento de carácter sexual o alguna insinuación de este tipo, tales como lencería, juguetes sexuales, películas para adultos, entre otros.
- Contacto físico no deseado.
- Gestos sexualmente sugestivos.
- Palmadas o golpecitos inapropiados.
- Insinuaciones sexuales molestas.
- Difusión de rumores de connotación sexual.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) Acoso laboral:

- Concepto:

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 2º 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.

- **Características:**

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- Hostigamiento puede manifieste una sola vez o de manera reiterada.
- Afecta la dignidad de las personas, en tanto constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.
- Debe generar un resultado de menoscabo, maltrato o humillación, hacia el trabajador o trabajadora y/o amenazar o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- **Tipos de Acoso Laboral:**

- Vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características, por ejemplo, su jefe o jefa.
- Vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.
- Horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

- **Ejemplos:**

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- Usar lenguaje despectivo o insultante hacia un trabajador o trabajadora para menospreciar o degradar, estando sola o en presencia de otras personas.
- Hacer comentarios despectivos o despreciativos sobre cualquier característica personal, tales como la apariencia, inteligencia o valor de una persona, el género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima, expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente o mediante mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo; o el obligar a un trabajador o trabajadora 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 menospreciar.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona; así como ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros; o ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Aislar a la víctima del resto de sus compañeros de trabajo.
- No asignar al hostigado un lugar donde trabajar.
- Encargar al afectado tareas imposibles de realizar.

- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora, o mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.
- La preferencia o exclusión en proceso de selección para ascenso laboral o asignación de jefatura, fundado en algún factor discriminatorio, tales como género, etnia, origen social, orientación sexual o cualquiera otro elemento discriminatorio que no se base en las capacidades laborales y profesionales del trabajador o trabajadora.
- 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.

Sin perjuicio de lo expuesto, no constituyen conductas de acoso laboral por sí solas, los requerimientos de labores propias del cargo o función, o que estas sean realizadas en forma correcta, oportuna y/o diligente. Tampoco constituyen conductas de acoso laboral, por sí mismas, las instrucciones, amonestaciones, observaciones y correcciones que se hagan al trabajador o trabajadora respecto el desempeño de sus funciones en tanto estas se hagan en modo constructivo, justificado, respetuoso y acorde al cargo y responsabilidad.

A su vez, toda conducta de acoso laboral deberá ser analizada en su contexto y circunstancias de ocurrencia o perpetración, y conforme su gravedad y resultado de menoscabo, maltrato o humillación, que genere para la persona afectada, o por el resultado amenazante o perjudicial respecto su situación laboral o sus oportunidades de continuación o ascenso en la empresa.

c) *Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:*

- **Concepto:**

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 2º del Código del Trabajo).

- **Características:**

- La existencia de una conducta violenta. El sujeto activo debe actuar con fuerza física o moral. Ello se podrá traducir en golpes, empujones, gritos, y uso de palabras soeces o groseras, entre otros comportamientos.

- Conducta puede ser ejercida en forma directa. Debe tratarse de acciones expresas y/o explícitas, aun cuando sean impedidas, frenadas o restringidas por la acción del trabajador o trabajadora, o de terceros distintos al agresor.

No se admiten modos tentativos. Excepcionalmente puede verificarse mediante omisiones, tales como en caso de omisión de advertencias de peligro, o mediante la facilitación de hechos o circunstancias que generen el daño o maltrato.

- Realizada por una persona ajena a relación laboral: Ello significa que agresor no debe tratarse de alguna persona que mantenga relación laboral con la empresa.
- Afectan al trabajador con ocasión de los servicios: Ello implica que daño o maltrato sufrido por el trabajador se produzca con ocasión del trabajo que este ejerce, sea que se verifique dentro o fuera del lugar o establecimiento, o de la jornada. Con todo, tratándose de eventos que se produzcan fuera del lugar de trabajo o establecimiento, o fuera de la jornada laboral, deberá necesariamente determinarse la relación directa e inmediata entre la agresión y la prestación de los servicios por parte del trabajador.

- **Ejemplos:**

- Gritos o amenazas de cualquier tipo dirigidas hacia el trabajador, ejercidas por clientes o proveedores, o trabajadores de dichos clientes o proveedores.
- El uso de garabatos o palabras ofensivas hacia el trabajador.
- Todo tipo de agresiones físicas, golpes, 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.
- Comportamiento inapropiado de contratistas.
- Proveedores intimidantes.

d) Conductas incívicas:

- Concepto:

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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas en el marco de las relaciones laborales, la empresa instará a todos sus colaboradores a que en sus relaciones interpersonales y trato hacia terceros se actúe de manera cortés, y por consiguiente, se instará a las siguientes acciones concretas:

- Usar un tono de voz apropiado y respetuoso 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.
- Mantener 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.

e) Sexismo:

- Concepto:

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 hostil:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades sexuales basados en dicha condición. Ello comprende toda referencia basada en la condición de ser o pertenecer a un determinado sexo, sea biológico o identitario; o por las opciones o preferencias sexuales.

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición, incluidas referencias a su vida o comportamiento sexual.
- 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 conductas incívicas, 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, incluidas 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 utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Mediante el Decreto Supremo N° 2, de 7 de mayo de 2024 se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En efecto, la **Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, establece los siguientes principios:

- **El respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:** Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:** Prevención sobre los riesgos laborales, priorizando la eliminación o control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguro y saludables.
- **Equidad de género y diversidad:** La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- **Universalidad e inclusión:** Las acciones y programas de seguridad que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo de forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

- **Participación y diálogo social:** Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- **Responsabilidad en la gestión de riesgos:** Gestionar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras.

Ahora bien, los **principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo**, son los siguientes:

- **Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación;
- **Valores fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso;
- **Participación y diálogo social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.
- **Control de los riesgos en su origen:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o violencia en el trabajo con perspectiva de género.
- **Perspectiva de género:** La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

En consecuencia, Empresa Constructora Desco S.A., asume el compromiso de dar pleno cumplimiento a los principios mencionados 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 nº 16.744.

6. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.

- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Entidad empleadora

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, y Jefe de Departamento de Prevención de Riesgos, los miembros del Comité de Aplicación.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado como “**Encargado de Gestión del Riesgo de Acoso o Violencia**”, en adelante indistintamente el “Encargado de Gestión”, a Subgerenta de Remuneraciones, cargo que actualmente es desempeñado por doña Grisell Catalán Menares, fono: 223929200 y correo electrónico: gcatalan@desco.cl



En caso de que, por cualquier circunstancia, dicho trabajador no pudiere ejercer tal función, o no estuviere, sea por licencia médica, común o profesional, o cualquier otra circunstancia invalidante o incapacitante, será ejercida por el abogado Cristian Pastene Zamora, fono: 223929200 y correo electrónico: cpastene@desco.cl

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad vigente, si hubiere, podrá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

En cumplimiento de los deberes de información y capacitación en materias concernientes sobre riesgos laborales y psicosociales, y en especial sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, tanto mediante charlas o capacitaciones individuales o colectivas, así como por cursos individuales o colectivos, presenciales o remotos, realizados por personal de la empresa o terceros a la organización, tales como Otecs, empresas de capacitación, psicólogos ocupacionales y/o abogados consultores u otros profesionales afines.

La periodicidad de dichas charlas, capacitaciones o cursos no podrá ser inferior a seis meses. Se privilegiará las charlas colectivas conforme grupos de trabajo.

El responsable de la coordinación de las actividades de capacitación y difusión será el propio Encargado de Gestión mencionado precedentemente.

Según el tipo de actividad específica de capacitación que se realice o gestione, podrá este delegar parte de sus funciones en uno o más colaboradores directos.

Los trabajadores y trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Encargado de Gestión.

En caso que la empresa requiera de trabajadores en régimen de subcontratación, será deber del Encargado de Gestión las labores de coordinación con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante, en adelante y para efectos de este protocolo denominado indistintamente como el “Receptor de denuncias” o “Receptor”, será el designado en el procedimiento de denuncias, correo electrónico: leykarin@desco.cl

La empresa podrá habilitar un canal de denuncias, pudiendo habilitar un sistema web para su recepción, y las que se redirigirán al Receptor de denuncias.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, si lo hubiere, podrá formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

1. DECLARACIÓN DE POLÍTICA.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Es por ello, que Empresa Constructora Desco S.A. se compromete en este protocolo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales.

Política de la empresa

- Empresa Constructora Desco S.A., declara que reconoce la realidad de prácticas laborales arraigadas y que no se avienen con la nueva forma que deben llevarse las relaciones laborales. Es por ello que velará por que no se verifiquen, realicen o permitan conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, procurando que al interior de su organización las relaciones interpersonales se basen siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras. En tal sentido, reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.
- Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, de modo que se velará por liderar un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto mutuo, seguridad y salud en el trabajo, sin que ello prive de sus facultades directivas y anhelo de trabajo eficaz y oportuno.
- Esta política se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras, mediante la entrega de este procedimiento y su incorporación íntegra en el Reglamento Interno. Además, será difundido en el canal intranet de la empresa y mediante folletos explicativos que serán entregados a los trabajadores y trabajadoras, y puestos a disposición en sus respectivos lugares de trabajo en diarios murales y áreas de uso compartido.

- Empresa Constructora Desco S.A. elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada 2 años, excepto la primera que se hará en 6 meses contados desde la recepción por parte de la inspección del Trabajo, del presente reglamento y anexos.

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

Atendida la circunstancia de no contarse a la fecha de implementación del presente protocolo con los resultados del mencionado cuestionario, se dispondrá como primera medida, y con carácter de prioritaria y urgente, la confección de la misma. Sin perjuicio de lo anterior, se identifican como principales **factores de riesgos psicosocial**, los siguientes:

- Inseguridad en las condiciones de trabajo
- Violencia y acoso laboral
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa
- Conflicto de rol
- Calidad de liderazgo
- Vulnerabilidad

Se identificarán y elaborará un listado de conductas generalmente típicas que podría evaluarse o estimarse como constitutivas de acoso o violencia, a objeto de ser incluidas en la matriz de riesgos, a fin de evaluar su periodicidad de ocurrencia y lesividad o afectación, y determinar la adopción de medidas correctivas.

Finalmente, la empresa gestionará los canales y solicitará la asistencia necesaria al organismo administrador respectivo de la ley nº 16.744, con el objeto de recibir asesoría y asistencia en la confección de dichas matrices.

3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

Medidas generales

En base al prediagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual, las que se sujetarán al siguiente orden de prioridad:

- Como primera gestión, se procederá a realizar una evaluación de riesgo psicosocial del trabajo, mediante implementación de cuestionario CEAL/SM, tras lo cual se procederá a la elaboración del “Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”, en adelante indistintamente el “Programa Preventivo”, el cual estará a cargo del Encargado de Gestión.
- En las medidas para la prevención del acoso laboral contenidas en el Programa Preventivo, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de roles, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cápsulas informativas, entre otros.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de las personas. Las jefaturas, supervisores y los trabajadores, serán capacitados en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas.
- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores(as) sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adopten, mediante charlas individuales o colectivas, y el responsable de esta actividad será Encargado de Gestión.

- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el Programa de Prevención en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.
- El Programa Preventivo se dará a conocer a los trabajadores mediante la entrega de copia del mismo entregada físicamente o remitida a sus correos electrónicos personales o plataformas informáticas de la empresa, y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas.
- Adicionalmente, junto con las medidas señaladas, el empleador instruirá a los trabajadores, mediante charlas o volantes informativos, trípticos o carteles distribuidos en los lugares de trabajo, acerca de los procedimientos de Denuncia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia; de las etapas de investigación y de las sanciones que puedan aplicarse, especialmente en lo concerniente a casos de carácter grave que, a la luz del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, puedan ser invocadas como causal de despido.

Medidas especiales por área de funcionamiento

- Considerando la actividad económica específica desarrollada por la empresa, esto es, la prestación de servicios vinculados a la construcción se establece que tanto el Programa Preventivo como las capacitaciones que se efectúen a los trabajadores deberán tener en consideración las particulares condiciones y ambiente laboral en que éstas se realizan. En particular deberán considerarse, sin que sea taxativo, los siguientes factores:
 - Extensión de las jornadas laborales y lugar de prestación de los servicios.
 - Composición, por género, del total de trabajadores empleados por faena.
 - Aspectos culturales y subyacentes al personal que desarrolla actividades.
 - Aspectos climáticos y estacionales, que dificultan el desempeño de labores y aumentan tensión al interior de equipos de trabajo.
- Conforme lo anterior, las medidas preventivas orientadas hacia los trabajadores, deberán implementarse progresivamente, procurando un diálogo entre las realidades de la actividad, de acuerdo a la naturaleza del trabajo realizado.
- Conjuntamente, se establece que se implementará en cada dependencia, obra o faena, carteles con de difusión de material explicativo y preventivo, destinados a la familiarización y la concientización de las conductas constitutivas de acoso y violencia.

- En toda nueva contratación de servicios con las empresas mandantes se requerirá información clara y precisa de la política de empresa respecto a la violencia en el trabajo; y sobre las medias de resguardo en caso de verificarse eventos de dicha naturaleza.
- **Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744**

El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En este sentido, la atención psicológica temprana otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744, es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima, y la derivación que debe realizar el empleador (por un evento de acoso o violencia) es parte de las medidas de resguardo o protección respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

Cabe destacar que dicho programa es una prestación del respectivo organismo administrador de la ley n° 16.744.

4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

- a) Empresa Constructora Desco S.A., en cumplimiento de la normativa legal, y eventualmente con la participación del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad, o en su defecto, con Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, o según determine, según sea el caso, evaluará semestralmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.
- b) En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.
- c) Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo tanto al departamento de Recursos Humanos como al de Prevención de Riesgos, así como al Encargado de Gestión como al Receptor de Denuncias.
- d) En casos de verificarse eventos de violencia en el trabajo, y de ellas derive una denuncia ante organismos públicos o ante tribunales, la empresa hará seguimiento de dichas denuncias, sea que tome o no calidad de parte.

- e) En los casos de denuncias por hechos que constituyan delitos, y existan antecedentes que permitan preliminarmente concluir su efectividad, la empresa, como medida acompañamiento, ofrecerá orientación al trabajador víctima de dichos hechos.

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

1. AL INTERIOR DE LA EMPRESA

- a) Empresa Constructora Desco S.A. establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.
- b) Dichas medidas deberán ser cumplidas y acatadas por todos aquellos trabajadores que intervengan en un proceso de denuncia. En particular, se instará a que los propios involucrados no ejerzan acciones que impliquen la difusión de los procesos de denuncia, investigación y sanción.
- c) La empresa no podrá efectuar declaraciones, comentarios o referencias al contenido de las denuncias que reciba, salvo en los casos que estas sean formuladas ante la Inspección del Trabajo y a requerimiento de la misma.
- d) Con todo, tratándose de hechos que revistan gravedad o que sean constitutivos de algún delito tipificado por la ley chilena, y en uso de las facultades legales, se podrán derivar los antecedentes que obren en su poder, ante los respectivos organismos públicos o policiales a fin de solicitar su intervención conforme derecho.
- e) Las personas designadas para la investigación de las denuncias por acoso sexual o laboral serán instruidas a que solo requieran en sus investigaciones la participación de aquellas personas que puedan haber tenido conocimiento de los hechos denunciados, en tanto fueron eventuales testigos de los mismos o de hechos seguidos como consecuencia de los mismos; y deberán procurar no dirigir investigación hacia personas que no tengan relación con esta.
- f) La empresa manifiesta su compromiso de que no se adoptará ninguna medida coercitiva, distinta de las medidas de resguardo, en contra de cualquiera persona que participe en la investigación, hasta que esta concluya.

- g) Asimismo, tratándose de personas que participen en calidad de testigos, la empresa manifiesta su compromiso a que no se adoptarán respecto de ella ninguna medida de represalia, manifestando tener cabal conocimiento que la infracción a este deber podría, eventualmente, derivar o devenir en un supuesto de acoso laboral o conducta discriminatoria o vulneratoria de derechos fundamentales conforme la legislación vigente.

2. AL EXTERIOR DE LA EMPRESA

- a) En caso de requerirse la intervención de asesores externos, sea tanto respecto la elaboración de coordinación de las actividades de capacitación y difusión, sea respecto de la elaboración y ejecución del Programa Preventivo, o que asistan y asesoren en los procedimientos de investigación, y en general que por cualquier otra circunstancia presten colaboración en las materias concernientes a este protocolo, será deber de la empresa velar que dichos terceros cumplan y respeten los principios de privacidad y respeto a la honra asumidos en este protocolo.
- b) Para dicho efecto deberán siempre suscribirse pactos de confidencialidad y de responsabilidad en caso de incumplimiento. Ello sin perjuicio de la responsabilidad que cabe o podría haber a la empresa en caso de infracción o divulgación.
- c) En caso de que la denuncia se dirija contra un tercero colaborador permanente de la empresa, esta se reserva el derecho de evaluar la continuación de los servicios prestados por el tercero, pudiendo ponerle término a la relación laboral, en casos calificados y graves.

3. MEDIDAS FRENTE A DENUNCIAS INCONSISTENTES

- a) Recibir y gestionar los procesos de denuncia sin prejuizgamientos previos o exclusiones respecto a su veracidad o falsedad.
- b) Adoptar medidas de orientación y capacitación para evitar eventos que pudieran dar origen a denuncias inconsistentes por acoso sexual o laboral.
- c) Incorporar en las charlas y capacitaciones que contenga el Programa, instrucciones claras y precisas del contenido mínimo que debe tener la denuncia.
- d) Asimismo, como mecanismo de educación y protección, se incorporará espacios de orientación, charlas y capacitaciones, que instruyan sobre servicios de tutela o asesoría que dispone el trabajador, así como de implicancias por denuncias falsas o calumniosas, y de la responsabilidad penal de las mismas.

IV. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y DE CAPACITACIONES

1. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Como mecanismo de difusión, el presente Protocolo se incorporará como un anexo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo.

Además, se dará a conocer el contenido de este Protocolo a las personas trabajadoras, haciendo entrega de copia del mismo, del cual se dejará respectivo comprobante. Sin perjuicio de lo anterior, podrá también ser subido al canal intranet o electrónico de la empresa. Tratándose de trabajadores que sean contratados a contar de la entrada en vigencia de la denominada “Ley Karin”, el Protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

2. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y DE CAPACITACIONES

Tanto el Programa de Prevención como las actividades de capacitación y difusión serán informadas y comunicadas por el Encargado de Gestión, pudiendo usar los mismos medios antes indicados.

V. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigencia a contar del 1º de agosto de 2024 y se hará aplicable a todo hecho o denuncia realizado a contar de dicha fecha.

Tratándose de hechos denunciados con anterioridad a la entrada en vigencia, las investigaciones se realizarán conforme el protocolo o procedimiento vigente a la época de la denuncia.

Tratándose de hechos ocurridos con anterioridad a entrada en vigencia y denunciados a contar del 1º de agosto de 2024 se aplicará en forma íntegra el procedimiento de investigación vigente.

La Empresa se reserva el derecho a modificar el presente instrumento, libremente, de acuerdo con la normativa legal vigente y sus necesidades.