



Generamos **¡íntesi!**.

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

Ley 21.643 | 2025

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	4
4.	DEFINICIONES	4
5.	PRINCIPIOS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	8
6.	DERECHOS Y DEBERES.....	8
7.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	9
8.	GESTIÓN PREVENTIVA.....	10
a.	DECLARACIÓN DE POLÍTICA PREVENTIVA ANTE EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	10
b.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	11
c.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	11
d.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	12
9.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	13
10.	DIFUSIÓN.....	13

1. INTRODUCCIÓN

El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (en adelante el Protocolo) de SY Proyectos Limitada, integrado en su sistema de gestión y cumplimiento normativo, tiene como finalidad definir los principios generales que sustentan la implementación, administración y mantenimiento de los principios y deberes establecidos en la Ley N.º 21.643, conocida como "Ley Karin", así como el Convenio N° 190 y la Recomendación N° 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales garantizan espacios laborales libres de violencia, y las disposiciones del Código del Trabajo –incluyendo su artículo 184 y el nuevo artículo 211-A–, junto con el Dictamen N° 362 y las Circulares N° 03, 04 y 05 de la Dirección del Trabajo, además de la Circular N° 3813 de la Superintendencia de Seguridad Social y el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En este contexto, y en línea con las normativas mencionadas, se implementan acciones destinadas a prevenir el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, con un enfoque basado en la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia, que potencien el desarrollo profesional y el bienestar de todas las personas que integran la organización.

A través de este protocolo, SY Proyectos Limitada reafirma su compromiso con una gestión ética y transparente, involucrando a todos sus colaboradores, ejecutivos y partes relacionadas en la promoción de prácticas responsables y respetuosas con las personas. El Protocolo será objeto de revisión y mejora continua, con el objetivo de adaptarse a los cambios legales, a los riesgos detectados y a las buenas prácticas en materia de prevención del acoso y la violencia laboral.

Por lo tanto, resultan inaceptables y contrarias a la normativa vigente las conductas de acoso sexual, acoso laboral y cualquier forma de violencia en el trabajo, incluyendo aquellas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, contratistas, proveedores o visitas en obra.

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 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.

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

La presente política tiene un carácter corporativo y es aplicable a todos quienes integran o se relacionan con SY Proyectos Limitada, se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores, incluyendo a sus socios, ejecutivos, colaboradores, asesores externos, contratistas, subcontratistas y cualquier tercero que actúe en representación o en beneficio de la empresa consultora, Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

- a) **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, de forma indebida, por cualquier medio, consistentes en **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 otra 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*

- b) **Acoso laboral:** Toda **conducta** que constituya **AGRESIÓN** u **HOSTIGAMIENTO** ejercida por la empleadora o por uno o más trabajadoras o trabajadores, en contra de otra u otras trabajadoras o trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo¹, maltrato² o humillación³, 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.

FORMAS DE ACOSO LABORAL:

¹ Causar mengua, descrédito en la honra o fama.

² Tratar mal a alguien de palabra u obra.

³ Herir el amor propio o la dignidad de alguien.

- **ACOSO LABORAL DESCENDENTE:** Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior, es decir una persona influyente que tiene autoridad hacia la otra. Se asemeja al maltrato infantil o violencia de género, por la desigualdad de poder de la víctima.
- **ACOSO LABORAL HORIZONTAL:** Este tipo de acoso se produce entre de trabajo. Es horizontal y para que sea acoso debe haber un agresor y una víctima, sino es violencia cruzada y recibe otro tratamiento (mediación).
- **ACOSO LABORAL ASCENDENTE:** Es el acoso que se da a una persona de más alto nivel en el trabajo es decir a la jefatura.
- **ACOSO LABORAL MIXTO O COMPLEJO:** Conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal, quien en vez de intervenir a favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendiente y descendiente.

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 menospreciar.*
- *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 género, 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.*

c) 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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- *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*

d) Actos de discriminación: Son las **DISTINCIONES, EXCLUSIONES O PREFERENCIAS** basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales,

orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, **o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.**

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones o idoneidad exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. (Art. 2 Código del Trabajo).

Ejemplos de actos de discriminación:

- *Burlarse de las discapacidades físicas*
- *Atacar las actitudes y creencias políticas*
- *Atacar las actitudes y creencias religiosas*
- *Burlarse de la nacionalidad*
- *Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual*
- *Burlarse sobre el aspecto físico y/o social de una persona. Propinar golpes menores y empujones a uno o más trabajadores.*
- *Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más trabajadores.*
- *Conductas discriminatorias, homofóbicas, transfóbicas, que desconozcan el derecho de minorías de diversidades sexuales, de personas trabajadoras con discapacidad o personas trabajadoras neurodiversas.*

- e) **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. Son **CONDUCTAS QUE, NO SIENDO ACOSO, SU FALTA DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN PUEDEN LLEGAR A SERLO.**

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.

- f) **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 hostil son:

- *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: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]*
- *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 utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

- g) Factores de riesgos psicosociales laborales:** Aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas dentro de la organización, siendo relevantes su diagnóstico y medición.
- h) Riesgo laboral:** Aquella posibilidad de que las personas dentro de la organización sufran un daño en su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO NI VIOLENCIA, Y TAMPOCO SON CONDUCTAS INCÍVICAS O SEXISMO:

- *Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.*
- *Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.*
- *Implementación de alguna política interna de la empresa.*
- *Medidas disciplinarias impuestas.*
- *Asignar y programar cargas de trabajo.*
- *Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto en razón del adecuado funcionamiento del trabajo.*
- *Informar a una trabajadora o trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.*

- *Informar a una trabajadora o trabajador sobre un comportamiento inadecuado.*
- *Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, siempre que sean adecuados e idóneos con un fin legítimo de la empresa.*
- *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 mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.*

5. PRINCIPIOS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SY Proyectos Limitada y su personal darán 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, que pueden sintetizarse en los siguientes:

- **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial:** La seguridad y salud en el trabajo se establece como un **derecho fundamental**. Se garantizará entornos seguros que protejan la dignidad de las personas, incluyendo ambientes libres de discriminación, violencia y acoso.
- **Enfoque preventivo y gestión de riesgos:** Se priorizará la **prevención de riesgos laborales por sobre la protección**. Esto implica eliminar o controlar los riesgos en su origen y desarrollar una cultura preventiva que incluya la promoción de estilos de vida saludables.
- **Enfoque de género y diversidad:** Las variables de género y diversidad deben integrarse de forma transversal. SY Proyectos Limitada reconoce que existen riesgos específicos según estas diferencias y buscará asegurar la equidad en el acceso a la protección, incluyendo medidas de **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** conforme a la normativa legal.
- **Universalidad e inclusión:** Las acciones de prevención beneficiarán a todas las personas, sin importar su condición contractual ni jerarquía en SY Proyectos Limitada. Se considerarán especialmente, la discapacidad, el estado migratorio, la edad y las diferencias étnicas en las medidas de prevención.
- **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deben ser **revisados permanentemente**.
- **Responsabilidad en la gestión de riesgos:** SY Proyectos Limitada tiene la **responsabilidad directa** de gestionar los riesgos en los lugares de trabajo y adoptar todas las medidas necesarias para la protección eficaz de la vida y salud de su personal.
- **Definiciones claras:** Se precisa y define qué comportamientos constituyen acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, conductas incívicas y sexistas, así como ejemplos concretos para una comprensión clara.

6. DERECHOS Y DEBERES

a) 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 la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) SY Proyectos Limitada

- 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 el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el encargado del Área de Gestión y Desarrollo.

Es responsabilidad de la SY Proyectos Limitada la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

También capacitará a las y los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, por los siguientes medios:

- Capacitaciones y sensibilizaciones semestrales.
- Material audiovisual sobre el acoso.
- Difusión Protocolo

Los integrantes SY Proyectos Limitada podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo:

Nombre	Cargo	Correo
Sra. Katherine Ihrig Araya	Gerente de Gestión y Desarrollo	contacto@sy.cl k.ihrig@sy.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las denunciantes:

Nombre	Cargo	Correo
--------	-------	--------

Sra. Katherine Ihrig Araya	Gerente de Gestión y Desarrollo	contacto@sy.cl k.ihrig@sy.cl
----------------------------	---------------------------------	---------------------------------

8. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos 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.

a. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PREVENTIVA ANTE EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SY Proyectos Limitada se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, conforme a la Ley N° 21.643 y el presente Protocolo.

Esta política se enmarca en los principios de la Política Nacional de Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo, y es coherente con los estándares del Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Chile.

SY Proyectos Limitada declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales al interior de esta organización deberán basarse siempre en el respeto mutuo, la dignidad y el buen trato, con independencia de la posición jerárquica, género, edad, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otra condición de las personas trabajadoras.

Como empleador reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una gestión deficiente de los riesgos psicosociales en el trabajo, y se compromete a identificar, evaluar y gestionar dichos riesgos en su Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, de conformidad con las normas de seguridad y salud en el trabajo vigentes, como parte del proceso de mejora continua de su sistema preventivo.

Asimismo, reconoce que la violencia y el acoso son producto también de comportamientos incívicos y sexistas en el entorno laboral, y se compromete a desarrollar acciones concretas para abordar dichos comportamientos.

Esta política se rige por los principios de dignidad e integridad, igualdad y no discriminación, prevención, participación, confidencialidad, celeridad, efectividad y corresponsabilidad, garantizando un ambiente laboral libre de violencia, acoso y humillación, basado en el buen trato sin distinción alguna, la detección temprana, la participación de las personas trabajadoras, la reserva de la información, la atención diligente de las denuncias y el compromiso conjunto de la gerencia y el personal para prevenir y erradicar estas conductas.

En el marco de la Ley N° 21.673, SY Proyectos Limitada se compromete a:

- Elaborar y mantener actualizado el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con participación activa de las personas trabajadoras.

- Revisar la presente política cada dos años, o cuando circunstancias relevantes lo ameriten, en forma participativa.
- Incluir la gestión de riesgos psicosociales en la Matriz de Riesgos de la empresa, identificándolos y adoptándolos como parte del proceso de mejora continua.
- Establecer y difundir canales accesibles, seguros y confidenciales para la recepción de denuncias y consultas.
- Desarrollar acciones de formación, sensibilización y promoción de una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo, a través del diálogo social y la capacitación continua.
- Adoptar las medidas de resguardo y protección necesarias para las personas involucradas en procedimientos de investigación, en especial las víctimas.
- Sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, conforme a la normativa legal aplicable.

SY Proyectos Limitada 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 dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

b. 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 incíviles 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.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM en caso de ser pertinente.

Sin perjuicio de lo anterior se consideran factores de riesgo relevantes:

- Carga de trabajo (sobrecarga)
- Falta de reconocimiento al esfuerzo
- Inequidad en la distribución de las tareas
- Comportamientos incívicos
- Conductas sexistas
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa

c. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base al diagnóstico 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. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo.

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 los comportamientos incívicos que la SY Proyectos Limitada abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos pudiendo ser charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

SY Proyectos Limitada 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, los supervisores y los trabajadores(as), se capacitarán 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. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

SY Proyectos Limitada informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico y el responsable de esta actividad será el encargado del Área de Gestión y Desarrollo.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en un programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, 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.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el encargado del Área de Gestión y Desarrollo.

Medidas de prevención a implementar

SY Proyectos Limitada deberá indicar en ese Programa las medidas de prevención a implementar de acuerdo con los factores de riesgo identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras, además de capacitación y recomendaciones de buen trato.

d. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

SY Proyectos Limitada y el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, que corresponda, evaluará anualmente 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.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de 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.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Área de Gestión y Desarrollo, en el se indicará la evaluación del cumplimiento y la mejora a implementar.

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

SY Proyectos Limitada 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.

10. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico, video conferencia u otro medio. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

