Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Daniela Alvear Lillo **Gerente de Servicios Compartidos**	**Sergio Espinosa Navia** **Gerente de Operaciones**	**Giancarlo Canepa Madariaga** **Gerente General**

ANEXO REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

"Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción de Conductas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo"

ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS INDUSTRIALES SpA, en adelante "ASIQ" o "la empresa".

I. OBJETIVO

En conformidad con la Ley N°21.643, ASIQ ha desarrollado este protocolo con el fin de prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en la Constitución Política de la República de Chile, la cual en su artículo 19, N°1 garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. Además, se considera el artículo 2° del Código del Trabajo, que estipula 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 protocolo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo inaceptables las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo por parte de terceros ajenos a la relación laboral.

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.

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.

II. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, gerentes, directores y accionistas de ASIQ; contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

III. RESPONSABILIDAD

- Es responsabilidad de ASIQ la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, ASIQ ha designado al Encargado de Prevención de Riesgos (correo electrónico: prevencionderiesgos@asiq.cl) y a los Prevencionistas de Riesgos zonales o de instalación según corresponda.
- ASIQ informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas y comunicados, siendo responsable de esta actividad **la gerencia a cargo de "Personas" para la dotación Administrativa** y los **Supervisores para la dotación Operativa.**

- La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las personas denunciantes es la Gerencia a cargo de “Personas”.
- Es responsabilidad de la Gerencia General analizar las sanciones propuestas por la comisión investigadora y resolver su aplicación.

IV. DOCUMENTOS APLICABLES

- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Ley N°21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N°21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Circular sobre riesgos psicosociales de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744

V. TERMINOLOGÍA

1. **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:
   - 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.

2. **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: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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 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.

3. **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), 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.

4. **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.

5. **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 es:

   - 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 “manterrupting”.
   - 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”.

6. **Conductas que no son consideradas violencia laboral:** 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 subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

VI. ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO

ANTECEDENTES GENERALES

1 PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ASIQ 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.

2 DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y DEL EMPLEADOR

Trabajadores:

- 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.

Empleador:

- 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 cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

3 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 área de Servicios Compartidos.

Es responsabilidad de ASIQ la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, ASIQ ha designado al Encargado de Prevención de Riesgos**,** correo electrónico prevencionderiesgos@asiq.cl y a los Prevencionistas de Riesgos zonales o de instalación, según corresponda.

ASIQ informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas y comunicados, siendo responsable de esta actividad la gerencia a cargo de "Personas" para la dotación Administrativa y los Supervisores para la dotación Operativa.

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la gerencia a cargo de "Personas" al correo electrónico gservicioscompartidos@asiq.cl o al Encargado de Prevención de Riesgos al correo prevencionderiesgos@asiq.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 personas denunciantes es la Gerencia a cargo de "Personas".

4 VIGENCIA

Este documento entrará en vigencia a partir de 30 día posteriores a la fecha de emisión del presente documento.

5 DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los trabajadores, a través del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, página web de la empresa www.asiq.cl y plataforma de gestión de personas.

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.

ASIQ 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. La política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, será 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.

5.1 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS

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.

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

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
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

6 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. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- 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. 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 rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, 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 las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que ASIQ abordará y se

implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).

- Además, ASIQ 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 de todos los niveles y los trabajadores 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.

- ASIQ informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas y comunicados, siendo responsable de esta actividad **la gerencia a cargo de "Personas" para la dotación Administrativa** y los **Supervisores para la dotación Operativa.**

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

7 MECANISMO DE SEGUIMIENTO

ASIQ con la participación del **Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM**, 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 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 Encargado de Prevención de Riesgos al correo electrónico prevenciónderiesgos@asiq.cl

8 MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

ASIQ 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.

DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

8.1 PLAZOS

Los plazos contemplados en el presente procedimiento son de días hábiles, entendiéndose como día inhábil los sábados, domingos y festivos, a menos que específicamente se establezca que el plazo es de días corridos, lo que se mencionará expresamente.

El plazo para investigar las denuncias, desde su recepción, será de 30 días conforme a la ley y el Reglamento del Ministerio del Trabajo.

9 CANAL DE DENUNCIAS

Cualquier trabajador/a que eventualmente se vea afectado podrá denunciar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, a través de las siguientes vías:

- A través de la página web de la empresa www.asiq.cl banner **"Denuncia"** ubicado en la parte superior, haciendo click posteriormente en "Realiza tu denuncia" en el apartado "Acoso sexual, laboral y Violencia en el trabajo".

- De forma verbal a la Gerencia a cargo de "Personas", quien deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.
- Ante la Inspección del Trabajo de forma presencial o electrónica.

10 CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia formulada deberá contener los siguientes antecedentes, a lo menos:

a) Identificación de la persona afectada:
   - Nombre completo
   - Cédula de identidad
   - Número de contacto
   - Correo electrónico personal

b) En caso de ser un tercero que presenta la denuncia, debe contener los mismos antecedentes solicitados en la letra a) e informar la representación que invoca. Pueden representar a la víctima un tercero con un mandato notarial.

c) Fecha de ocurrencia en el hecho.

d) Identificación de la(s) persona(s) que se denuncia(n).

e) Descripción de los hechos.

f) Lugar de los hechos.

ASIQ NO acogerá a tramitación aquellas denuncias en las cuales no se proporcione evidencia sustancial sobre los hechos descritos como lo son declaraciones, videos, grabaciones, fotos, etc.

11 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Una vez recepcionada la denuncia en ASIQ, la Gerencia General designará, en el plazo de 2 días, la comisión investigadora, compuesta por un fiscal (investigador) y un actuario (ministro de fe), y establecerá las medidas de resguardo. En ese mismo plazo, se citará a la persona denunciante con la finalidad de entregar toda la información relativa al proceso e informar que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivar la misma a la Inspección del Trabajo. De esta reunión se levantará un acta, firmada por la parte denunciante, dando cuenta de que se ha entregado la información, del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo.

Se deberá informar a la Inspección del Trabajo del inicio de la investigación interna, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en un plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia. En el caso que la denuncia vaya a ser investigada por la Inspección del Trabajo, se deberán remitir la denuncia con todos sus antecedentes a dicha institución en el mismo plazo.

Del inicio de la investigación se dará aviso al denunciante y al denunciado en el plazo máximo de 3 días, por parte de la Gerencia a cargo de “Personas” o en su defecto por la Gerencia General, por medio de correo electrónico, indicando las personas que integrarán la comisión investigadora.

12 MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

ASIQ 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.

La(s) medida(s) de resguardo, se adoptarán en atención a la gravedad de los hechos imputados, a la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad al artículo 211-B del Código del Trabajo.

Una de las medidas de resguardo, siempre será derivar al denunciante a la atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador de la ley N°16.744.

Las medidas de resguardo que se adopten al principio de la investigación, una vez recibida la denuncia podrán ser modificadas o ampliadas dependiendo de las particularidades de cada caso.

13 INICIO DE LA INVESTIGACIÓN

La comisión investigadora, una vez recibidos los antecedentes, deberá hacer un análisis de la denuncia, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo de 2 días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para la correcta realización de la

investigación. Esta solicitud se hará vía correo electrónico al denunciante quien deberá contestar por el mismo medio.

Se deberá garantizar que todas las personas involucradas en los hechos denunciados, es decir, denunciante, denunciado y testigos, sean oídos y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros medios idóneos, determinados por la comisión investigadora.

14 INVESTIGACIÓN

Una vez recepcionadas las aclaraciones hechas por el denunciante, o transcurrido el plazo para hacerlas sin que las haya enviado, la comisión de investigación iniciará la investigación.

De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se dejará constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Durante este proceso, dicha comisión, si lo considera necesario, podrá consultar a asesores expertos en aspectos específicos de la denuncia (Abogado, Prevencionista de Riesgos, área de Personas, entre otros).

Tanto el Denunciante como el Denunciado deberán ser citados a declarar en la investigación, y podrán hacer observaciones y acompañar testigos, nuevos antecedentes o prueba documental, durante los tiempos que se indiquen en el procedimiento de investigación y enviarlo al correo electrónico dirigido a la Comisión Investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y los incluirá en el informe.

En el evento que el Denunciante y/o Denunciado se encontrasen con licencia médica, igualmente serán citados a declarar por videoconferencia. Con todo, en casos sumamente calificados que el Denunciado se encuentre en un real estado de imposibilidad de declarar, se evaluará por la Gerencia General suspender la investigación y los plazos por los días que dure dicho impedimento.

Se debe considerar respaldar por escrito las citaciones a denunciante, denunciado y testigos, a través de un correo electrónico, especificando fecha, horario y lugar, atendiendo a las características de la denuncia y quiénes son los involucrados. Deberá constar por escrito con la firma de quien corresponda, la toma de conocimiento de la investigación interna y el acta de declaración.

La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

En todas las actuaciones del proceso de investigación se observarán las facultades y atribuciones que la ley les reconoce a las personas jurídicas de derecho privado, cuidando siempre de no realizar actuaciones que se encuentran reservadas a la policía y/o a las autoridades.

15 CONTENIDO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Una vez terminada la investigación, la Comisión Investigadora procederá a emitir un informe sobre la existencia y constitución de los hechos denunciados. Dicho informe será entregado a la Gerencia General, debiendo presentarse las recomendaciones y conclusiones de la investigación, informe que deberá contener a lo menos lo siguiente:

a. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
b. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad.
c. Individualización de la comisión investigadora, con a lo menos el correo electrónico y cédula de identidad de sus integrantes.
d. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre la imparcialidad de la comisión de investigación y/o del cambio de alguno de los integrantes si corresponde.
e. Medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
f. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
g. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
h. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
i. Propuesta de medidas correctivas, en el caso que corresponda.
j. Propuesta de sanciones cuando corresponda. Dichas sanciones serán evaluadas en base a la gravedad de los hechos investigados y podrán ser las siguientes: Amonestación verbal, amonestación escrita o despido disciplinario. Las mismas medidas sancionatorias podrán ser aplicadas al trabajador denunciante en caso de que, la evidencia arrojada por la investigación determine que su denuncia fue falsa.

Junto al informe, debe ser presentado a la Gerencia General un resumen ejecutivo de éste, que deberá contener un extracto de los principales antecedentes, conclusiones y recomendaciones.

Luego de entregado el informe a la Gerencia General, este analizará las sanciones propuestas por la comisión investigadora y procederá a resolver su aplicación.

16 REMISIÓN DE INFORME A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

En el plazo de 2 días de finalizada la investigación interna, se deberá remitir copia del informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

Posteriormente, dicho Servicio tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre este. En caso de no hacerlo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador y se deberá notificar a la persona afectada, denunciante y denunciado de esta circunstancia.

17 ADOPCIÓN DE SANCIONES Y/O MEDIDAS CORRECTIVAS

Una vez recibido el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, o transcurrido el plazo de 30 días sin que haya habido pronunciamiento, se deberán aplicar las sanciones establecidas en el informe en el plazo máximo de 15 días corridos, informando de aquello tanto a denunciante como denunciado, de forma personal, dejando acta de toma de conocimiento de dichas sanciones. En caso de no concurrencia de denunciante o denunciado a la citación, se deberán notificar los resultados de la investigación y las sanciones por correo electrónico.
Las medidas correctivas a adoptar tienen por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando la garantía de no repetición. Estas

medidas pueden establecerse tanto respecto de las partes involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores.

El trabajador que, sin causa justificada, se negare a prestar colaboración en el proceso de investigación de una denuncia, o intentare entorpecerlos o entrabarlos de cualquier modo, sea en su rol de denunciante, denunciado o testigo, así como también, quien presente denuncias o pruebas eminentemente falsas y/o de mala fe, podrá quedar sujeto a las medidas y sanciones establecidas en el presente procedimiento y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda acaecer.

18 DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

En los casos en que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios por parte de proveedores u otros, la persona trabajadora podrá presentar la denuncia ante su empleador o a la Dirección del Trabajo.

En caso de que ASIQ, en su calidad de principal o mandante, reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, se deberá informar al denunciante que puede presentar la denuncia a su empleador o a la Dirección del Trabajo cuando el denunciado pertenezca al mismo empleador. Una vez conocida la decisión del denunciante, se deberá remitir la denuncia en el plazo de 3 días a la instancia que corresponda.

En caso de que los hechos denunciados involucren a personas de distintos empleadores (ASIQ, contratista, subcontratista, o de servicios transitorios), el afectado podrá denunciar ya sea ante ASIQ, su empleador o la Dirección del Trabajo.

Cuando la denuncia se efectúe ante su empleador, éste deberá comunicar a ASIQ dentro de los tres días desde su recepción.

En todo caso, vale señalar que ASIQ, siempre que tenga la calidad de mandante, deberá ser responsable de realizar la investigación; sin embargo, son los empleadores de las personas trabajadoras involucradas quienes deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

19 REGISTRO DE DENUNCIAS

El Encargado de Prevención de Riesgos mantendrá un registro de las denuncias recibidas, a través de un archivo. En dicha planilla se registrará la totalidad de las denuncias recibidas, especificando:

- Fecha.
- Materia de la denuncia.
- Estado (pendiente, en proceso, en investigación, resuelta o cerrado).
- Descripción de la denuncia.

La información establecida en este registro retroalimentará a las áreas que corresponda, de manera de promover una mejora continua en los procesos y las condiciones laborales.

ANEXO I

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.**

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de 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. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

2. **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.**

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

3. **Enfoque de género y diversidad.**

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas

diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

4. Universalidad e Inclusión.

Las acciones y programas 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: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

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

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

5. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

6. Participación y diálogo social.

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

7. Integralidad.

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

8. Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

9. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

10.Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de 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 de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ANEXO II

Política Preventiva del Acoso Laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo de ASIQ

1. Declaración de Intolerancia

ASIQ declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

2. Reconocimiento de Riesgos

ASIQ reconoce que el acoso y la violencia pueden 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. Se realizarán evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales para identificar y controlar factores que puedan contribuir al acoso y la violencia.

3. Compromiso contra la Violencia y el Acoso

ASIQ es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas. Se compromete a desarrollar acciones para abordarlos mediante la implementación de programas de capacitación y sensibilización periódicos para todos los empleados.

4. Compromiso Colaborativo

Este compromiso es compartido tanto por el empleador como por los trabajadores, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. Se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y la formación continua.

5. Procedimientos de Denuncia

ASIQ establece un canal de denuncias confidencial para reportar casos de acoso laboral, acoso sexual y violencia. Las denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad y seriedad. Se adoptarán medidas inmediatas para proteger a las partes involucradas, como la separación de espacios físicos, redistribución de tareas y horarios, y la oferta de apoyo psicológico.

6. Investigación y Sanciones

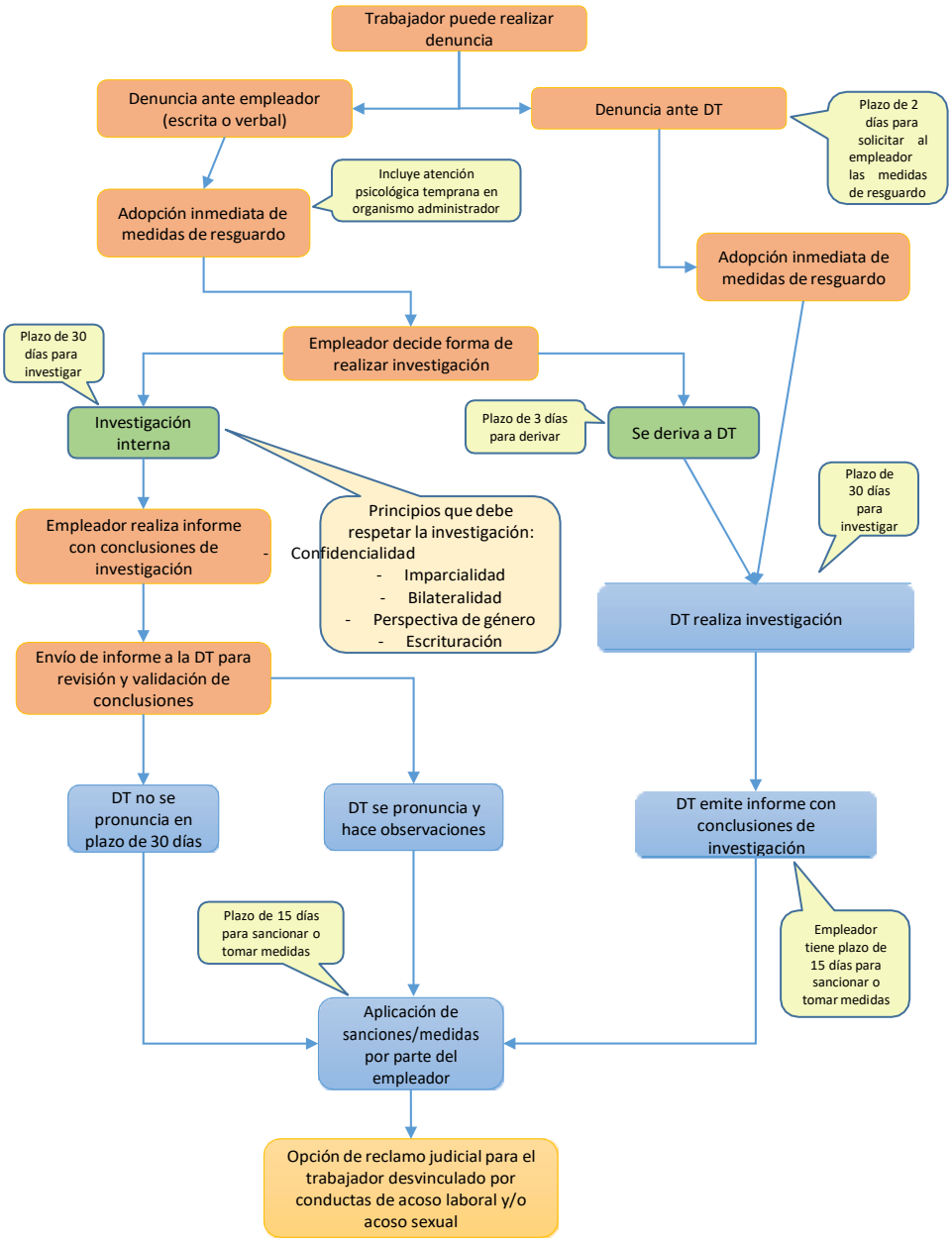
La empresa se compromete a llevar a cabo investigaciones imparciales, rápidas y confidenciales sobre las denuncias de acoso y violencia. Las investigaciones seguirán los principios de debido proceso y perspectiva de género. En caso de confirmarse la denuncia, se aplicarán las sanciones correspondientes, que pueden incluir desde amonestaciones hasta el despido del agresor.

7. Deber de Información

La política se dará a conocer a los trabajadores mediante publicación en intranet, físicamente en lugar visible en las sucursales, en el RIOHS y por correo electrónico. ASIQ informará semestralmente a todos los trabajadores sobre los canales de denuncia y las medidas adoptadas para la prevención del acoso y la violencia. También se proporcionará información sobre los derechos de los trabajadores y los recursos disponibles para su apoyo.

8. Revisión y Actualización

ASIQ 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. Se asegurará que esta política sea actualizada periódicamente para cumplir con las leyes y normativas vigentes, incluyendo la Ley 21.643 y la Circular SUSESO sobre la Ley Karin.

ANEXO III

Procedimiento de investigación y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en base a la ley N°21.643 (Ley Karin)