

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>1</b> de <b>12</b>

# PROTOCOLO PREVENCIÓN

VALTEK S.A.

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>2</b> de <b>12</b>

## **I. ASPECTOS GENERALES.**

### **1. Introducción.**

De conformidad a lo establecido en la Ley N°21.643, y a la luz de lo dispuesto en 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 en el artículo 2° del Código del Trabajo, que dispone 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, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

### **2. Objetivo.**

El presente protocolo tiene por objeto fortalecer y promover un clima laboral seguro y libre de violencia, que garantice el buen trato y el respeto a la dignidad humana, además de promover la igualdad con perspectiva de género. Todo lo anterior, con la finalidad de prevenir la ocurrencia de conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo en Valtek.

En este sentido, es deber de todos comprometernos activamente a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, y en nuestra calidad de empleador a identificar los riesgos y prevenir la ocurrencia de estos, todo ello a la luz del deber de protección que nos asiste, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **3. Alcance.**

El presente protocolo se aplicará a todas las y los trabajadoras de la Empresa, independientemente del cargo y/o funciones que desempeñen. Adicionalmente, se les aplicará a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o con quienes exista algún tipo de comunicación con ocasión de los servicios que desarrollamos, como así también a alumnos en práctica.

### **4. Definiciones.**

En el marco del presente protocolo, se entenderá por:

- **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.  
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

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>3</b> de <b>12</b>

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

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, que 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: (i) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva; (ii) 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; (iii) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona; (iv) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien; (v) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona; (vi) 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; (vii) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente; (viii) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto; (ix) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales; (x) En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- **Violencia en el trabajo:** Conductas que afecten a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. A modo de ejemplo: (i) Gritos o amenazas; (ii) Uso de garabatos o palabras ofensivas; (iii) Golpes,

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 4 de 12

zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas; (iv) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte; (v) Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe: (i) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla; (ii) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral; (iii) 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; (iv) Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es: (i) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición; (ii) Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición; (iii) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades; (iv) 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: (i) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”; (ii) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”; (iii) Todas las

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>5</b> de <b>12</b>

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.

## **5. Principios que informarán la implementación de medidas preventivas.**

En el marco de las medidas que adoptará la Empresa, con objeto de prevenir la ocurrencia de conductas de acoso y violencia en el trabajo, éstas se construirán teniendo especialmente en consideración los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado a través del DS N° 2, de 2024, a saber: (i) Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras; (ii) 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; (iii) Enfoque de género y diversidad; (iv) Universalidad e Inclusión; (v) Solidaridad; (vi) Participación y diálogo social; (vii) Integralidad; (viii) Unidad y coordinación; (ix) Mejora continua; (x) Responsabilidad en la gestión de riesgos

## **6. Derechos y deberes del Empleador y de las y los trabajadores.**

### **a. Trabajadoras y trabajadores.**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia, a través de los canales definidos para ello o al personal designado para tal efecto.

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>6</b> de <b>12</b>

- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención de acoso y violencia de la Empresa, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Tener un trato de respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Cooperar con las investigaciones de casos de acoso o violencia, cuando sea requerido y mantener confidencialidad de la información de la cual tome conocimiento.

**b. Empleador.**

- Generar medidas preventivas, con objeto de 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.
- Adoptar oportunamente las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso y violencia en el trabajo, incorporando 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, participarán en conjunto con la Empresa, los integrantes del comité de aplicación y Prevención de riesgos.

Es responsabilidad de la Empresa 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 Empresa ha designado a Andrea Oyarce, Jefa de control interno, gestión de riesgos y compliance de Valtek, y se ha dispuesto el canal de denuncias: <https://www.valtek.cl/canal-de-denuncias/>,

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 7 de 12

A su vez, la Empresa capacitará a las y los trabajadores sobre el o los riesgos identificados, y sobre las medidas preventivas, a través de charlas y el responsable de esta actividad será el área de recursos humanos de Valtek.

Por su parte, las y los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo, a cualquier miembro del equipo de recursos humanos, y a la jefatura de gestión de riesgos y compliance.

A su vez, 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 denunciantes será el área de gestión de riesgos y compliance, quien está a cargo del canal de denuncias.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre participante	Cargo	Correo
Andrea Oyarce	Jefe gestión de riesgo y compliance	<a href="mailto:aoyarce@valtek.cl">aoyarce@valtek.cl</a>
Soledad Zúñiga	Gerente recursos humanos CA (comité aplicación)	<a href="mailto:szuniga@valtek.cl">szuniga@valtek.cl</a>
Tatiana Casanova	Prevencionista de Riesgos laborales CA (comité aplicación)	<a href="mailto:prevencionderiesgos@valtek.cl">prevencionderiesgos@valtek.cl</a>
Héctor Barahona	Encargado remuneraciones y beneficios CP (comité paritario)	<a href="mailto:hbarahona@valtek.cl">hbarahona@valtek.cl</a>
Danitza Dubó	Analista Contact Center CP y CA (comité paritario y aplicación)	<a href="mailto:ddubo@valtek.cl">ddubo@valtek.cl</a>
Constanza Vilches	Asistente Administrativo CP y CA (comité paritario y aplicación)	<a href="mailto:cvilches@valtek.cl">cvilches@valtek.cl</a>

## II. 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 que originan tales conductas.

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.

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>8</b> de <b>12</b>

En este sentido, Valtek, a partir de la prevención y de su compromiso en promover un ambiente de trabajo libre de violencia, en que prime el respeto y la no discriminación, se compromete a identificar y gestionar, en forma permanente y continua, los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, pues la Empresa no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, garantizando relaciones interpersonales basadas siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las y los trabajadores.

A su vez, Valtek se compromete a gestionar los riesgos relativos al acoso y violencia, con objeto de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Por otra parte, Valtek 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.

### **1. 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 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 los integrantes del comité paritario, prevencionista de riesgos, recursos humanos y gerencia general

<b>Identificación de factores de riesgo</b>	
1	Equilibrio trabajo y vida privada
2	Acoso laboral

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>9</b> de <b>12</b>

3	Falta de reconocimiento al esfuerzo
4	Inequidad en la distribución de las tareas
5	Violencia laboral de clientes externos
6	Comportamientos incívicos
7	Calidad de liderazgo

## 2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y a la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo. 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. 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 los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, la Empresa 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.

En este sentido, las 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.

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>10</b> de <b>12</b>

A su vez, se informará y capacitará a las y los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así también sobre las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que implementará la Empresa, 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 las y los trabajadores, a través de comunicados, quienes podrán plantear sus dudas y efectuar sugerencias a las medidas preventivas adoptadas por la Empresa, mediante correo electrónico.

<b>Medidas de prevención a implementar</b>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar las jornadas y los turnos de trabajo con diferentes horarios de inicio y fin, los periodos de descanso, la duración de los turnos y su regularidad, la distribución de los días de descanso, y así sucesivamente. La variedad es la clave para el desarrollo de opciones que equilibren las necesidades tanto del trabajo como las de quienes trabajan.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual.</li> <li>Difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instaurar premiaciones por años de servicio o buen desempeño, etc.</li> <li>Establecer espacios explícitos de aprendizaje entre personas que trabajan/as con mayor y menor experiencia para desarrollar nuevas competencias, habilidades y conocimientos.</li> <li>Generar adquisición de nuevos conocimientos.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponer de canales confiables y seguros de comunicación y escucha a los cuales quienes trabajan puedan acudir cuando se enfrenten a situaciones contradictorias que sean exigidas por las jefaturas.</li> <li>El área responsable de recibir este tipo de casos debe contar con el respaldo directivo o gerencial para poder intervenir en este tipo de conflictos.</li> <li>Diseñar o actualizar el perfil de cargo. En el desarrollo de una descripción de cargo en particular, se debe prestar atención a los conflictos de trabajo.</li> </ul>

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>11</b> de <b>12</b>

5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar medidas de seguridad física en el lugar de trabajo.</li> <li>• Establecer protocolos de respuesta ante situaciones de violencia.</li> <li>• Capacitar al personal en técnicas de manejo de conflictos y seguridad personal.</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo.</li> <li>• Sensibilización a jefaturas en temáticas de perspectiva de género y el otorgamiento de permisos que propicien la compatibilidad vida familiar y trabajo.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar canales formales de comunicación periódicos, que permita establecer bajadas información que dé cobertura a todos los trabajadores (Ej. Reuniones generales una vez al semestre, comunicados, correos corporativos, etc.)</li> <li>• Realizar un procedimiento de comunicación y resolución de conflictos en equipos de trabajo.</li> </ul>

### 3. Mecanismos de seguimiento

La Empresa con la participación de la ACHS y el comité paritario evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos que permitan la mejora continua en 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.

En el marco de la referida evaluación, se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al comité paritario de higiene y seguridad.

Riesgo	Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
1	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de políticas de permisos para eventos como matrimonio, fallecimiento de familiar, cumpleaños u otro que acuerde la organización.</li> </ul>
2	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar taller para manejo de conflictos, es necesario desarrollar estrategias de acción y resguardo ante situaciones de agresión física y/o verbal.</li> </ul>

	<b>LEY N° 21.643</b>	Código: COM-01-2024
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN</b>	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página <b>12</b> de <b>12</b>

3	Aceptable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener condiciones de seguridad en el trabajo.</li> </ul>
4	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los supervisores en la distribución de tareas.</li> </ul>
5	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar capacitaciones a todos los trabajadores en los efectos que puede causar esta conducta en sus compañeros.</li> </ul>
6	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los supervisores y jefaturas en capacidad de liderazgo y comunicación.</li> </ul>

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

La Empresa 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.

Asimismo, se prohibirá las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### **IV. DIFUSIÓN**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las y los trabajadores, mediante los siguientes medios: correos corporativos, reuniones informativas sin perjuicio de incluirse en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.