	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 1 de 14

1. Introducción

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

2. Objetivo

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


Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las Personas trabajadoras, incluidas Jefaturas y Gerentes de Constructora Cerro Moreno Sur Ltda., se aplicará, cuando corresponda a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Marco Legal


La intervención dentro de las empresas en temas de acoso laboral y sexual se remite a los siguientes marcos jurídicos y normativos:

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 2 de 14

- ✓ Constitución Política de la República de Chile, inciso primero del Artículo 1: Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos; artículo 19 N° 1: Derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas.
- ✓ Código del trabajo, inciso segundo del Artículo 2, que define el acoso sexual; Artículo 154 N° 12 Mención obligatoria del procedimiento al que deben someterse las denuncia por acoso sexual en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad; Artículo 160 N° 1 letra b, término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización y Artículo 211, Investigación y sanción del acoso sexual.
- ✓ Convenio N°190 de la OIT, que ha conformado el Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación, con especial énfasis en la igualdad de género.
- ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Naciones Unidas, 1979.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Convención Belem do Para, 1994.
- ✓ Ley N°20.609 del año 2012 que establece medidas contra la discriminación arbitraria.
- ✓ Ley N°20.005 del año 2005 que tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo, sea pública o privado.
- ✓ Ley 21.643 del año 2024, que 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.
- ✓ Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de empresas Constructora Cerro Moreno Sur Ltda.

5. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 3 de 14

Acoso sexual: entendiéndose por tal el que una persona realice, 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.

En ese sentido, constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.


Solo a modo de Ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- ✓ Insinuaciones sexuales no deseadas.
- ✓ 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, caricias, abrazos, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- ✓ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

Acoso laboral: entendiéndose por tal 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 de una 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, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

- ✓ Vertical descendente: Desde la jefatura y/o gerencia hacia un subordinado/a.
- ✓ Vertical ascendente: Desde los subordinados/as hacia la jefatura y/o gerencia.
- ✓ Horizontal: se da entre pares o grupos de pares.
- ✓ Mixto: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso.

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 4 de 14

También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.


- ✓ Por Terceros: se da por conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Se entenderá que constituye Acoso Laboral **“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”**.

Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos recíprocos puntuales entre los/as trabajadores/as, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas).

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 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.

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 5 de 14

Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral: entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

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


Discriminación de Género: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación, o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Perspectiva de Género: La perspectiva de género es una herramienta de análisis que busca identificar el particular impacto de cualquier acción o medida sobre hombres y mujeres, de forma diferenciada, de forma tal de evitar que se perpetúe la desigualdad entre ambos y lograr la igualdad de los géneros. En Inciso 2° del Artículo 2° del Código del Trabajo: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.”

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

Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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.

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 6 de 14

- ✓ 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;

- ✓ 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”

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, 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

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 7 de 14

fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Denunciante: Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso y hace llegar formalmente una denuncia.

Denunciado: Persona respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral o Sexual.


Víctima: “Se entiende por víctimas a las personas que, individual o colectivamente, han padecido un perjuicio, especialmente un atentado contra su integridad física o mental, un sufrimiento moral, una pérdida material, o un atentado grave contra sus derechos fundamentales, con motivo de actos o de omisiones que todavía no constituyen una violación de la legislación penal nacional, pero que representan violaciones de las normas internacionales reconocidas en materias de derechos humanos”

Encargado de Recepción y acogida de acoso laboral: el encargado de todas las consultas y denuncias será el comité de evaluación, conformado por el o la Jefa de Personas (Roxana Subiabre) y el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional (Robert Gallardo).


6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

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

1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores como un derecho fundamental.	Fortalecer el enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo.	El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección.
3. Equidad de género	La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres. En ese sentido se entiende como el trato justo e imparcial que se debe otorgar a todas las personas, considerando sus propias necesidades e independiente de su género. Se traduce en la aplicación justa, igualitaria y sin sesgos del procedimiento.
4. Universalidad e inclusión.	La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad,

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 8 de 14

	jóvenes, adultos mayores y migrantes.
5. Solidaridad	El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores.
6. Participación y diálogo social	El Estado garantizará la participación de los trabajadores y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.
7. Integridad	Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo
8. Unidad y coordinación	Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.
9. Mejora continua	Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores.
10. Confidencialidad	Se debe garantizar el respeto irrestricto a la dignidad personal y el deber de confidencialidad y discreción de todas las personas involucradas en el proceso. Se establece la prohibición de entregar información a terceros o hacer cualquier tipo de comentario sobre las etapas del proceso o respecto de las personas que participan en el mismo, con el fin de resguardar su dignidad e integridad. Esta exigencia es de especial consideración cuando se trate de quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento en cualquiera de sus etapas. En el resguardo de este principio se considerará que existen asimetrías de poder en el acceso a la información, dada por temas de género y la facilidad cultural para referirse a la vida privada o sexual de las mujeres.

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 9 de 14

11. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.	El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo con los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política.
12. Imparcialidad	El proceso se deberá caracterizar por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, identidad y orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza. Es importante evitar cualquier indicio de prejuicios y estereotipos (como por ejemplo el uso de lenguaje sexista) tanto en el proceso de investigación como en la definición de la sanción.

Sumado a esto nuestra empresa, Constructora Cerro Moreno Sur Ltda., **aplica los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo**, esto lo realizamos aplicando el protocolo psicosocial CEAL-SM.


7. Derechos y Deberes de los Trabajadores y la Empresa:

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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

EMPRESA:

- ✓ 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

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 10 de 14

- ✓ 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 el 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

8. 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 el empleador, o su representante:


- Comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO
- Representantes del CPHS

Nombre trabajador	Cargo	Rut
Carlos Niño Poveda	Presidente Comité Paritario de Obra	14.085.241-4
Luis Borquez Guerrero	Representante Titular trabajadores Comité Paritario de Obra	10.827.978-8
Marcelo Cofre Parra	Representante de los trabajadores CDA	17.158.962-2
Rober Andres Gallardo Plummer	Jefa de Seguridad y Salud Ocupacional	16.312.291-K

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a:

- ✓ Gerente (a) de Administración y Finanzas
- ✓ Jefe (a) de Personas
- ✓ Jefe (a) de Seguridad y Salud Ocupacional
- ✓ Abogado (a)

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el Monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 11 de 14

La empresa Constructora Cerro Moreno Sur Ltda., capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas

- ✓ Capacitaciones presenciales o virtuales (responsables, duración charlas, etc.)
- ✓ Material Audiovisual
- ✓ Reglamento interno
- ✓ Reuniones de trabajo
- ✓ Díptico.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo al correo electrónico: **consultas@ccmsur.cl**

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se debe explicitar que la empresa principal se coordinará con el contratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de estos.


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

Nombre Completo	Cargo	Teléfono / Correo
<i>Roxana Andrea Subiabre Villenas</i>	<i>Jefa de Personas</i>	denunciasleykarin@ccmsur.cl
<i>Rober Andres Gallardo Plummer</i>	<i>Jefa de Seguridad y Salud Ocupacional</i>	denunciasleykarin@ccmsur.cl

Las denuncias deberán ser de forma presencial o al correo electrónico: **denunciasleykarin@ccmsur.cl**

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre Completo	Cargo	Teléfono / Correo
<i>Roxana Andrea Subiabre Villenas</i>	<i>Jefa de Personas</i>	934131988
<i>Rober Andres Gallardo Plummer</i>	<i>Jefa de Seguridad y Salud Ocupacional</i>	962422696
<i>Andres Vargas Hott</i>	<i>Gerente de Administración y Finanzas</i>	992256225
<i>Carlos Niño Poveda</i>	<i>Miembro del comité paritario</i>	998419488
<i>Luis Borquez Guerrero</i>	<i>Miembro del comité paritario</i>	965235278

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo			Código
	Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 12 de 14

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

9. 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 las conductas incívicas 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 las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.


El empleador 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 entidad empleadora 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.

La Política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante difusión a través de charlas diarias y tríptico de información.

Esta política tendrá una duración de 2 años, cumplido el plazo será revisada por el comité y se aplicarán cambios o se mantendrá igual de según los acuerdos

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			Código
				PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 13 de 14

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


Constructora Cerro Moreno Sur Ltda., basado en su pilar fundamental que son las personas que componen nuestro equipo de trabajo, y los valores corporativos, es plenamente consciente que la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, es fundamental para garantizar un ambiente laboral diverso, inclusivo, seguro, respetuoso y productivo para todos los empleados.


Debido a lo anterior, como parte integral de sus operaciones y de la Gestión estratégica del negocio, es que Constructora Cerro Moreno Sur Ltda., representado por la Gerencia General, declara y se compromete a lo siguiente:


- ✓ *Declara que no tolerará en ninguna circunstancia conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual o violencia, ya sea física, verbal o psicológica en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.*
- ✓ *Se compromete a respetar los límites personales y profesionales de sus trabajadores y a comunicarse de manera respetuosa en todo momento. Todos los empleados, independientemente de su posición o jerarquía, tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso y violencia.*
- ✓ *Se compromete a garantizar la confidencialidad de aquellos que reporten incidentes y se tomarán medidas disciplinarias apropiadas contra los infractores, que pueden incluir la terminación del empleo. Cualquier incidente de acoso o violencia en el trabajo debe ser reportado de inmediato al Departamento de Personas o a la persona designada para manejar estos casos.*
- ✓ *reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. De igual forma es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.*
- ✓ *se compromete a brindar capacitación regular sobre prevención de acoso y violencia en el trabajo para todos los empleados, así como a revisar y actualizar esta política según sea necesario para garantizar su eficacia continua. Juntos, podemos crear un entorno laboral seguro y respetuoso para todos.*


Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.


 Andrés Vargas Mesa
 Gerente General

	Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo Constructora Cerro Moreno Sur Ltda. 76.121.572-8			Código
				PD-RRHH-07
Versión	00	Fecha	19-07-2024	Página 14 de 14

Elaborado por:	Roxana Subiabre Jefa de Personas	
----------------	-------------------------------------	---

Revisado por:	Andrés Vargas Hott Gerente de Administración y Finanzas	
---------------	---	---

Aprobado por:	Andrés Vargas Gerente General	
---------------	----------------------------------	---

Control de Revisiones

Revisión	Fecha	Motivo de la revisión	Realizado por	Revisado por	Aprobado por
00	19-07-2024	Creado	Roxana Subiabre Robert Gallardo Carlos Niño Poveda Luis Borquez Guerrero	Andres Vargas Hott	Andres Vargas Mesa