

Código	: PROT-PVL-HR	<b>PROCOLO</b>	
Fecha	: 29/01/2025		
Versión	: 02	<b>PREVENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL</b>	
Página	: 1 de 30		

VIGENTE

<b>Elaborado: HSE</b>		<b>Revisado: HR</b>		<b>Aprobado: MD</b>	
<b>Nombre:</b> Christian Yupanqui	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Nombre:</b> Sandra Acevedo	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Nombre:</b> Jorge Valdés	<b>Fecha:</b> 29/01/2025

**ADVERTENCIA:**

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema de intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS .....	3
ALCANCE .....	4
CONOCIMIENTO Y DEFINICIONES .....	4
<b>DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....</b>	<b>11</b>
<b>Personas trabajadoras:.....</b>	<b>11</b>
<b>Entidades empleadoras:.....</b>	<b>12</b>
Identificación de los factores de riesgo .....	13
Medidas para la prevención .....	14
Mecanismos de seguimiento .....	15
<b>MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO.....</b>	<b>18</b>
<b>RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.....</b>	<b>18</b>
<b>SANCIONES / MEDIDAS.....</b>	<b>19</b>
<b>MEDIDAS REPARATORIAS.....</b>	<b>19</b>
<b>Anexo 01 I FORMATO ACTA DE DENUNCIA.....</b>	<b>25</b>
<b>Anexo 02 I FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.....</b>	<b>27</b>
<b>POLÍTICA Y PROTOCOLO PREVENTIVO DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....</b>	<b>29</b>

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo para la Prevención de Violencia Laboral establece los procedimientos referidos a la **denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral** de la cual pudiera ser víctima un/a trabajador/a de la empresa Peri Chile Ltda.

La compañía 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.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos a seguir respecto a la **recepción, tratamiento e investigación de denuncias**, como recomendaciones para trabajar en la **prevención del acoso laboral y sexual** contemplando medidas a aplicar en bien del **acompañamiento** y la **recuperación de las personas o equipos** que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

## OBJETIVOS

El objetivo principal de este protocolo es promover para los/as trabajadores/as un ambiente laboral saludable, de mutuo respeto y no discriminación, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, propiciando el crecimiento de la productividad y que se favorezca entregar un mejor servicio a la ciudadanía.

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 incorporar los 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.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en Peri Chile Ltda., incluyendo personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, reemplazo y honorarios, como también a toda persona que se vincule laboralmente con Peri Chile Ltda., ya sean colaboradores/as externos, contratados bajo art. 22, estudiantes en práctica, entre otros.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la empresa Peri Chile Ltda., la cual incluye todas sus sucursales y oficinas según corresponda, así también a todos los colaboradores como, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

## CONOCIMIENTO Y DEFINICIONES

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en Peri Chile Ltda., además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

**Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

**Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

**Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

**Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

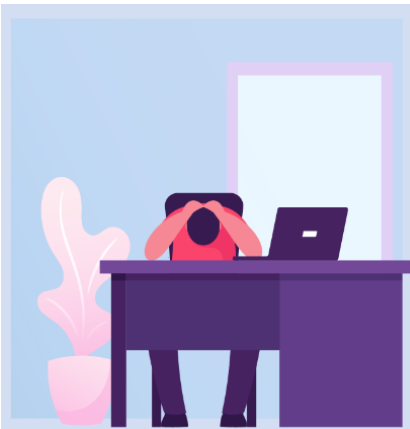
## 1) Acoso Sexual

“Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y 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”.



**Pueden ser consideradas conductas de acoso sexual, tales como:**

- ❖ Envío o muestra de videos o fotografías de carácter sexual, por cualquier medio.
- ❖ Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
- ❖ Chistes de doble sentido o sexistas.
- ❖ Invitaciones impropias e insinuaciones.
- ❖ Presiones para que una persona realice una actividad sexual en contra de su voluntad, mediante amenaza, manipulación u otros medios.
- ❖ Trato ofensivo u hostil.
- ❖ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.



## 2) Acoso Laboral

“Entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la o el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación; o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## El acoso laboral puede producirse, entre otras conductas por acción u omisión:

- ❖ Permitimos que se critique a una persona que no está presente.
- ❖ Le negamos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él.
- ❖ Justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado” o “alguna cosa habrá hecho”.
- ❖ Cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona.
- ❖ Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de personas.
- ❖ Asignar objetivos, proyectos o tareas con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir en ese tiempo.
- ❖ Amenazar a una persona o coaccionarle.
- ❖ Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin decir nada a la persona.
- ❖ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.
- ❖ Difamar a la persona, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o profesionalidad.
- ❖ Criticar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, entre otros aportes que quiera realizar.
- ❖ Ridiculizar su trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás compañeros y compañeras de labores, caricaturizando y parodiando.
- ❖ 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.
- ❖ Alterar herramientas de trabajo o maquinaria, con fines de hostigar al trabajador.
- ❖ Realizar bromas incómodas como; esconder equipos de protección personal o dañalos para perjudicar la situación laboral.

En consecuencia, se entiende que para que una conducta sea considerada como constitutiva de acoso laboral, deben encontrarse los siguientes elementos:

- ❖ Que consista en agresión física o aquellas que afecten moralmente a la persona trabajadora.
- ❖ Que se haya producido una vez o en forma reiterada.
- ❖ Ser realizada por cualquier medio (verbal, físico, por acción u omisión).
- ❖ Que ocasione menoscabo, maltrato o humillación.

### **ADVERTENCIA:**

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

### 3) Violencia en el trabajo

“La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.



#### Algunos ejemplos de violencia en el trabajo:

- ❖ Gritos o amenazas.
- ❖ Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- ❖ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- ❖ Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o su potencial muerte.
- ❖ Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.

En los casos 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 clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

- ❖ Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.
- ❖ Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- ❖ Pueden darse de dentro de La Empresa o fuera de ésta, por ejemplo, entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- ❖ Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

#### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.



### 4) 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.

**Podemos encontrar con conductas incívicas tales como:**

- ❖ Usar tono de voz inapropiado, carente de agresividad cuando se habla.
- ❖ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.
- ❖ El respeto a los espacios personales, del respeto a las personas que trabajan en el espacio laboral.

**ADVERTENCIA:**

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

- ❖ 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

“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”.



### Podemos encontrar con expresiones de sexismo tales como:

- ❖ 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.


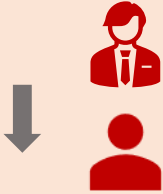

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son;

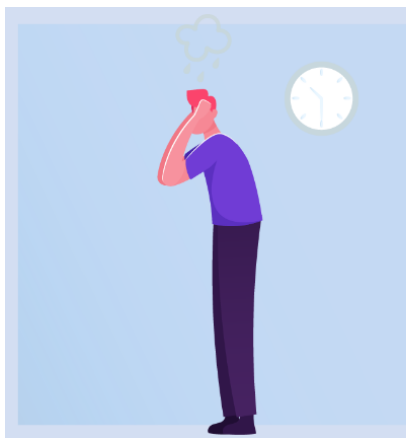
- ❖ Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- ❖ Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- ❖ Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

	<p><b>Acoso mixto o complejo.</b> 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. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.</p>
	<p><b>Acoso horizontal.</b> Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.</p>
	<p><b>Acoso vertical descendente.</b> Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.</p>
	<p><b>Acoso vertical ascendente.</b> Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.</p>



## ¿Qué situaciones pueden NO ser consideradas acoso, violencia o conductas sexistas?

Sin perjuicio de lo anterior, debemos considerar situaciones de organización de los equipos de trabajo, que, en este contexto, NO se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas:

Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

### Es posible advertir conductas relativas a:

- ❖ Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- ❖ Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en atención a parámetros objetivos.
- ❖ Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- ❖ Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- ❖ Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- ❖ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- ❖ Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- ❖ Estrés derivado del exceso de trabajo.
- ❖ Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- ❖ Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- ❖ Jornadas de trabajo extensas.
- ❖ Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente

## DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

### Personas trabajadoras:

- ❖ Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- ❖ Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- ❖ Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- ❖ Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- ❖ Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- ❖ Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## Entidades empleadoras:

- ❖ 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.

## 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, Señores integrantes del Comité paritario;

Sandra Acevedo	HR Manager & Compliance Officer / Recursos Humanos
Javier Riquelme	Integrante del Comité Paritario por parte del empleador
Cristobal Velasco	Integrante del Comité Paritario por parte de los trabajadores
Christian Yupanqui	HSE Health, Safety and Environment / Prevención de Riesgos

Es responsabilidad de Peri Chile Ltda., 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 [HR Manager & Compliance Officer / Recursos Humanos](#) a cargo de estas actividades, la que está capacitada en estas materias. Además, se adjunta el correo electrónico del responsable [sandra.acevedo@peri.cl](mailto:sandra.acevedo@peri.cl) y su número de teléfono: +56997317421.

\*El Comité Paritario de Higiene y Seguridad también participa en estas gestiones.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante; correo electrónico, boletines informativos, publicaciones en murales, charlas y el responsable de esta actividad será [Christian Yupanqui HSE Health, Safety and Environment / Prevención de Riesgos](#).

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

Sandra Acevedo	HR Manager & Compliance Officer / Recursos Humanos
Celular o Fono Fijo	+56 9 97317421 / +56 22 444 6007
Email	sandra.acevedo@peri.cl

Peri Chile Ltda., coordinará con la (s) contratista (s) y/o subcontratista (s) para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

**LAS DENUNCIAS DEBERÁN SER CANALIZADAS MEDIANTE EL SIGUIENTE EMAIL.**

**[denuncias.leykarin@peri.cl](mailto:denuncias.leykarin@peri.cl)**

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

<b>Elaborado: HSE</b>	<b>Revisado: HR</b>	<b>Aprobado: MD</b>
<b>Nombre:</b> Christian Yupanqui	<b>Nombre:</b> Sandra Acevedo	<b>Nombre:</b> Jorge Valdés

#### Identificación de los factores de riesgo

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los integrantes del Comité de aplicación.

Sandra Acevedo	HR Manager & Compliance Officer / RRHH / Comité Aplicación
Javier Riquelme	Integrante CPHS por parte del empleador / Comité Aplicación

#### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## 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

### 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.

- 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 Peri Chile Ltda., abordará y se implementará un plan de información con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, Peri Chile Ltda., 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, gerentes, supervisores y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de

#### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- Peri Chile Ltda., informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas programadas por el organismo administrador o internas, webinars, difusión de boletines, emails masivos, canales teams locales y el responsable de esta actividad será [Christian Yupanqui HSE Health, Safety and Environment](#)

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 Peri Chile Ltda., 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 personas trabajadoras mediante;

Administrativos	Operarios de producción
Emails corporativos	Boletines informativos
Capacitación vía Teams	Capacitación presencial

Para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con [HR Manager & Compliance Officer / Recursos Humanos](#).

#### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR**

Capacitación

Manual de buen trato

#### **Mecanismos de seguimiento**

La empresa Peri Chile Ltda., con la participación del Comité de aplicación 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 a [HR Manager & Compliance Officer /](#)

#### **ADVERTENCIA:**

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
	Revisión de proceso de clima laboral
	Reunión con trabajadores

**DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO (según párrafo 1°. Decreto 21, MINTRAB)**

**ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.**

**Denuncia:** Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben considerar como criterios:

- ❖ La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita por propio afectado a [HR Manager & Compliance Officer](#).
- ❖ La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, la persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.

**La denuncia formulada** deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes (ver anexo 01):

- ❖ Tipo de conducta denunciada.
- ❖ Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, departamento u área, fecha, fono, medio de contacto, N° cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516° del Código del Trabajo.
- ❖ En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.
- ❖ Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- ❖ Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- ❖ Relación de los hechos que se denuncian.

**ADVERTENCIA:**

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## Recepción de La Denuncia: Una Vez Recibida La Denuncia

- ❖ La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informando sobre el procedimiento de investigación.
- ❖ Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe de denuncia debe generar un acta y entregarle copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- ❖ En esta etapa No existe control de admisibilidad de la denuncia.
- ❖ El empleador deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualesquiera de las opciones, tiene plazo de 3 días hábiles para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes de las DT.
- ❖ La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.

### Definición de principios que rigen el protocolo:

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Probidad Administrativa
- Rapidez
- Responsabilidad
- Igualdad de género

### Definición de funciones, tareas y responsabilidades del Área/persona encargada.

HR Manager & Compliance Officer / Recursos Humanos es el responsable del cumplimiento del procedimiento de denuncias como las acciones de prevención de violencia laboral en el marco del protocolo definido y/o la implementación de medidas que propicien un ambiente laboral saludable.

### CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Posterior a la recepción de la denuncia y durante se realice la investigación y/o respuesta por parte de la HR Manager & Compliance Officer o quien esta indique, es importante el área/persona encargada del cumplimiento de este protocolo, considere que el/la denunciante puede requerir seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## INVESTIGACIÓN INTERNA.

HR Manager & Compliance Officer una vez recibida la denuncia, en el caso de tratarse de acoso o maltrato laboral puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

La investigación de forma interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos.

Una vez obtenidas las conclusiones, estas deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

## MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO.

En el caso de recibir una denuncia por acoso sexual HR Manager & Compliance Officer debe indicar las medidas de resguardo necesarias u otras medidas que puedan resultar pertinentes a cada caso, respecto de los/as involucrados/as tales como **la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, turnos o dependencia jerárquica de las partes involucradas** durante el tiempo que se analice e investigue lo denunciado y pudiendo mantenerse después de esto, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, además procurando asegurar el respeto, la confidencialidad y el resguardo a la dignidad de ambas partes.

Será HR Manager & Compliance Officer encargada de la aplicación de este protocolo realice registro y seguimiento al proceso y las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido efectuadas, como la posibilidad de existir nuevos antecedentes respecto a lo denunciado.

## DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

Peri Chile Ltda., 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.

## RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.

En el caso que la denuncia haya sido remitida a la Inspección del Trabajo, tanto si la denuncia fue entregada por la víctima, o derivada a esta por la empresa, la Inspección del Trabajo efectuará una investigación la que una vez finalizada se le comunicará los resultados a Peri Chile Ltda., y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas, las que deben ser consideradas por HR Manager & Compliance Officer.

En caso de que la investigación sea realizada de forma interna por HR Manager & Compliance Officer, debe realizarse en un plazo máximo de 30 días. Así como puede considerar resolver la

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

desestimación de la denuncia - **si ésta demostrase no describir una situación de violencia laboral de ningún tipo-**.

Una vez concluida la investigación interna, los resultados y conclusiones de esta deben ser remitidos a la Inspección del Trabajo correspondiente, para que esta de considerarlo pertinente efectúe tanto desde el punto de vista procedimental como de las conclusiones del empleador, las observaciones que correspondan y que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado.

En caso de presentarse la denuncia a la Inspección del Trabajo, ya sea por la persona afectada o por el empleador que se la remite, esta Institución deberá junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente. En todo caso, la investigación respectiva no podrá exceder de treinta días.<sup>1</sup>

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por **HR Manager & Compliance Officer**, o que se realice por la Inspección del Trabajo respectiva, Peri Chile Ltda., tiene un plazo de quince días, desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por la empresa, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan (ver flujo procedimiento de investigación y sanción).

#### **SANCIONES / MEDIDAS.**

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas a denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

#### **MEDIDAS REPARATORIAS.**

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

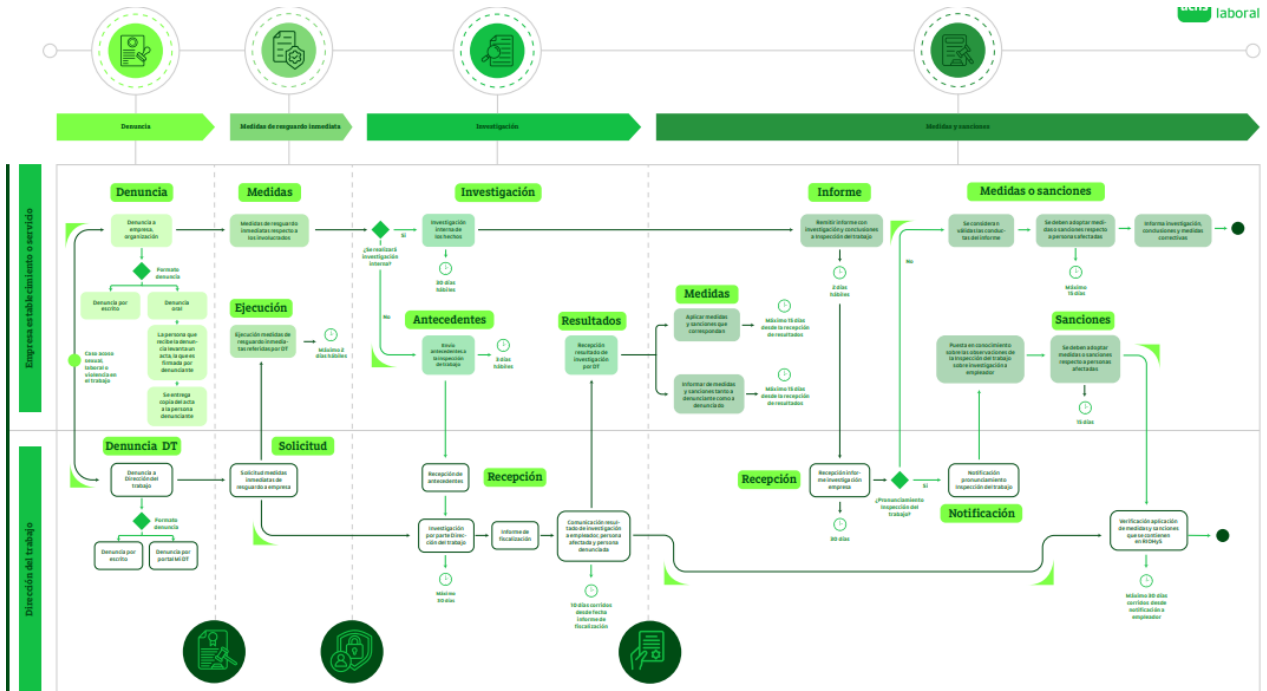
---

<sup>1</sup> según se dispone en ORD.: n° 1133/36 de la D.T. del 2005.

#### **ADVERTENCIA:**

**Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.**

# Flujo procedimiento de investigación y sanción (publicación en murales compañía)



## DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: **Email de la compañía, capacitación presencial o canales digital de la compañía, murales, webinars. Asimismo, todas las modificaciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.** Así también el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

## ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los colaboradores y colaboradoras en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias.

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

## **DE LAS SANCIONES POR MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.**

### **SANCIONES A LOS COLABORADORES Y COLABORADORAS**

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en cada Reglamento Interno que contemplan:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita con copia a la carpeta personal;
- c) Multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor;
- d) Despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el N° 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, tipificada como conductas de acoso sexual.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.

### **PROHIBICIÓN DE REPRESALIA.**

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados. En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el procedimiento investigativo establecido en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las Corporaciones de Asistencia Judicial.

### **DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.**

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecido en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

#### **ADVERTENCIA:**

**Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.**

## **CIRCULAR SUSESO 3813 LEY 21.643 (LEY KARIN):**

La atención psicológica temprana bajo este procedimiento especial se otorgará a personas trabajadoras que hayan sufrido acciones de violencia y acoso ejercidas por otras personas que se desempeñen en un mismo lugar de trabajo, tengan o no el mismo empleador, que hayan sufrido violencia y acoso ejercido por usuarios, clientes, u otras personas con los que tengan una relación comercial o de servicio en el lugar de trabajo.

Si el equipo de atención temprana evalúa que el incidente en términos clínicos no requiere ser abordado como aquellos de alto impacto emocional, pero requiere igualmente apoyo terapéutico, deberá derivar a la persona afectada a los equipos de atención y calificación habituales.

Mutual o el OA deberá recepcionar y/o generar la denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) o denuncia de individual de enfermedad profesional (DIEP), según corresponda, cuando deba otorgar las prestaciones del programa de atención temprana, representando una vía de ingreso al seguro de la Ley N° 16.744.

### **DICTAMEN O-01-01473-2024**

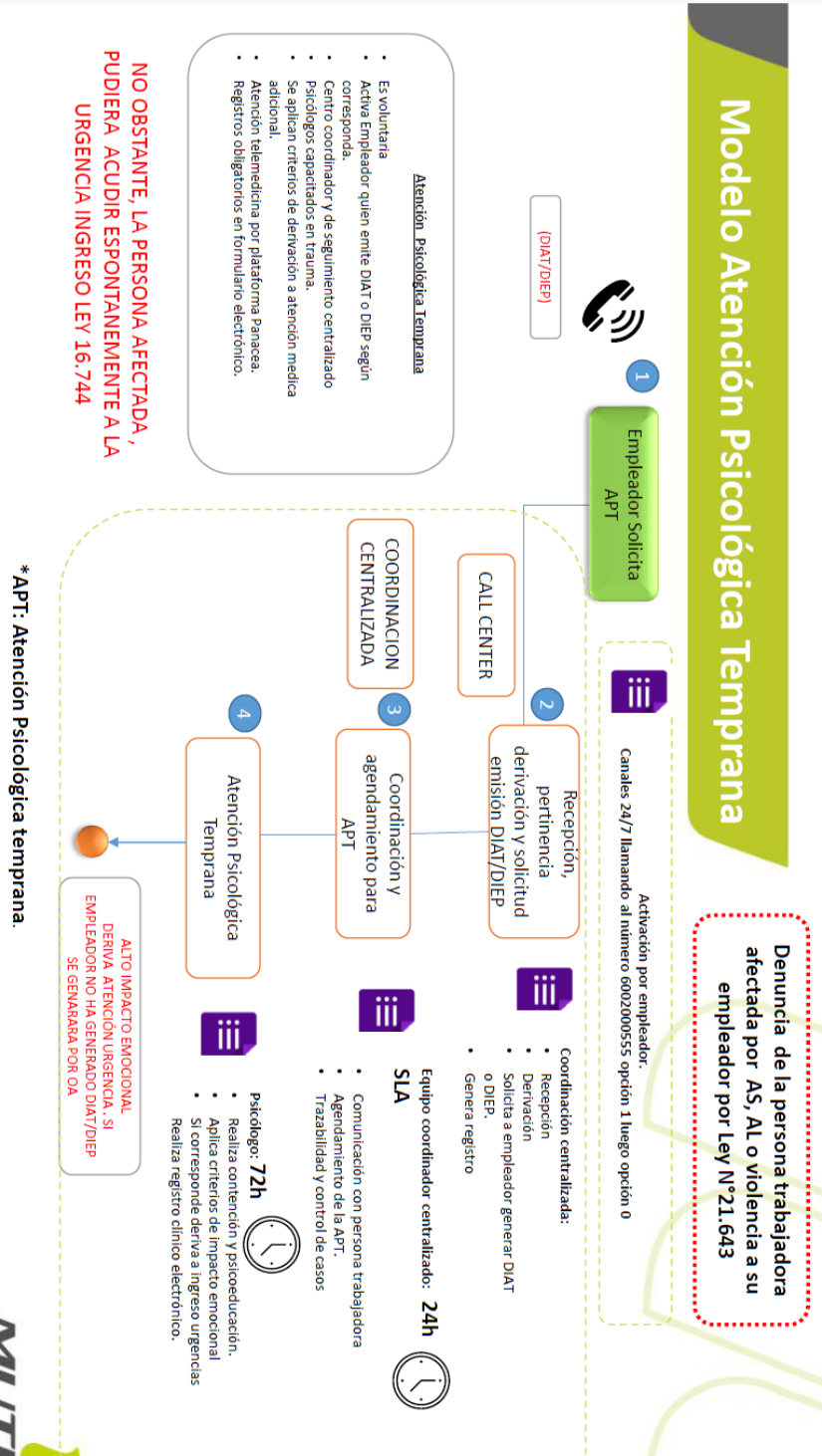
#### **DENUNCIA EN EL MARCO DEL PROGRAMA ATENCIÓN TEMPRANA**

- ❖ Cuando la entidad empleadora derive a la persona trabajadora a la atención psicológica temprana, ella deberá emitir la DIAT o DIEP, para la atención oportuna en estas situaciones.
- ❖ Mutual podrá generar la DIAT o DIEP, en los casos excepcionales en que la persona trabajadora requiera la atención en el referido programa sin la denuncia emitida por el empleador.
- ❖ Por otra parte, se debe tener presente que Mutual o el OA además debe remitir las DIAT y DIEP al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) debe generar y remitir las DIAT OA y DIEP OA, así como el resto de la información requerida.

#### **ADVERTENCIA:**

**Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.**

# Modelo Atención Psicológica Temprana



**NO OBSTANTE, LA PERSONA AFECTADA, PUDIERA ACUDIR ESPONTANEAMENTE A LA URGENCIA INGRESO LEY 16.744**

**ADVERTENCIA:**

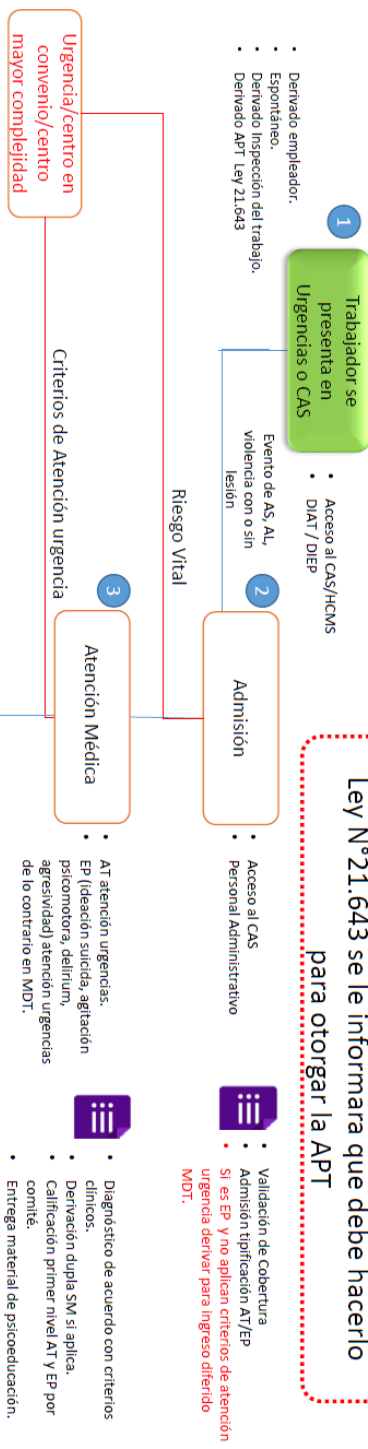
Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

# Modelo Atención Pacientes AS,AL, violencia Ley 16.744

Todo trabajador de empresa adherente a Mutual que solicite atención de salud será evaluado de acuerdo con lo indicado en la Ley 16.744

Si no ha realizado la denuncia a su empleador por Ley N°21.643 se le informara que debe hacerlo para otorgar la APT

RI Chile Limitada. fuera de sistema indicación expresa



## Atención de MDT Estudio EP

- Ingresa a estudio atención médico y psicólogo.
- Dupla SM tratamiento , mismo psicólogo que realizo entrevista inicial (psiquiatra/psicólogo)

- REUA si hay incapacidad laboral hasta recuperación de la lesión.
- RECA AT o EP según corresponda .Compendio SUSSESO.
- En EP y AT se activa proceso de prescripción de medidas y/o activación de programas de Reintegro Laboral según corresponda

### ADVERTENCIA:

Este documento y Este documento t intranet pierde la como COPIA CON

# Anexo 01 | FORMATO ACTA DE DENUNCIA

## Plantilla de HR Formulario de denuncia



ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL.

Indique el tipo de conducta denunciada (marque con una "X")			
Acoso sexual	Acoso laboral	Maltrato laboral	Otra situación de violencia

Datos afectada / o:			
Nombre completo			
Departamento / Gcía / área			
Fecha denuncia	/	/	Cargo o labor
Cedula identidad	Fono		
Medio de contacto	Email		

Datos de el/ la denunciando / a:			
Nombre completo			
Departamento / Gcía / área			
Cedula identidad	Cargo o labor		

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado	
Si	No

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	Si	No
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	Si	No
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

<small>Doc: National Template Version: 1.0</small>	<b>Uncontrolled copy if printed</b>	<small>Issue Date: 04-10-2024 Created by: Christian Yupanqui Page 1 of 3</small>
--	-------------------------------------	--

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

Type: Local Template Version: PROT-PVL-HR V2	<b>Uncontrolled copy if printed</b>	Issue Date: 01-08-2024 Creator: Christian Yupanqui Page 25 of 30
---	-------------------------------------	--



## Anexo 02 | FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

### Plantilla de HR Formulario de denuncia

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL.



#### COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

FECHA \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

(Fecha de entrega de denuncia)

#### COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

FECHA \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

(Fecha de entrega de denuncia)

Template Version: 1.0	<b>Uncontrolled copy if printed</b>	Issue Date: 04-10-2024 Creator: Christian Yupanqui Page 3 of 3
--------------------------	-------------------------------------	--

#### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

Type: Local Template Version: PROT-PVL-HR V2	<b>Uncontrolled copy if printed</b>	Issue Date: 01-08-2024 Creator: Christian Yupanqui Page 27 of 30
---	-------------------------------------	--

## POLITICA PERI Chile Ltda.

**HR/HSE**

Política Prevención de  
Violencia Laboral



Policy on the Prevention  
of Workplace Violence



Agosto 2024



Peri Chile Ltda. declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición jerárquica, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de los trabajadores.

Peri Chile Ltda., reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por todos los trabajadores, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, Peri Chile Ltda. promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), Aplicaciones o Plataformas de Comunicación Interna, portal interno, tableros de anuncio, entre otros.

Peri Chile Ltda., 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.



Jorge Valdés Lyon  
Representante Legal

Encofrados  
Andamios  
Ingeniería

[www.peri.cl](http://www.peri.cl)

### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

Type: Local Template  
Version: PROT-PVL-HR V2

**Uncontrolled copy if printed**

Issue Date: 01-08-2024  
Creator: Christian Yupanqui  
Page 28 of 30

## REGISTRO ENTREGA

### CONTROL DE ENTREGA Y TOMA DE CONOCIMIENTO

#### ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD – LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)

#### **POLÍTICA Y PROTOCOLO PREVENTIVO DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

En **Peri Chile Ltda.**, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de este procedimiento y la política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestro protocolo y política se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Peri Chile Limitada. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, sub contratadas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Yo, \_\_\_\_\_, C.I. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_, declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Anexo Política y Protocolo Preventivo del Acoso Laboral, el Acoso Sexual y la Violencia en el lugar de trabajo, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa Peri Chile Ltda., de acuerdo con lo establecido en el artículo 156º inciso 2º del Código del Trabajo, artículo 14º del Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1969 como Reglamento de la Ley 16.744 de 1968. Asimismo, declaro haber sido instruido respecto de su contenido.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura obligatoria a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en él están escritas.

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 202

Fecha

\_\_\_\_\_

Firma de la persona trabajadora

#### **ADVERTENCIA:**

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.

### Bitácora de modificación

Fecha	versión	Elaboro o modifico	V°B° responsable	Modificación o actualización
01.08.24	01	HSE	MD	Elaboración de protocolo
29.01.25	02	HSE	MD	Cambio de email de denuncia

#### ADVERTENCIA:

Este documento y la información contenida en él son de exclusiva propiedad de la empresa PERI Chile Limitada. Este documento una vez impreso en papel (Total o parcial) o archivado como copia electrónica fuera de sistema intranet pierde la condición de copia controlada, por lo tanto no se garantiza su vigencia, salvo indicación expresa como COPIA CONTROLADA.