

POLITICA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA



1 OCTUBRE 2024

TEKWATER

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otras materias legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

La empresa TEKWATER. declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia 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.

TEKWATER 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

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.

NORMATIVA

Este documento está basado en los instrumentos legales que regulan el Convenio N°190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, recientemente ratificado por el Estado de Chile. En base a ello, se han realizado las siguientes modificaciones al Artículo 2° del Código del Trabajo:

La Ley N°21.643 en su artículo 1, numeral 1, modifica el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, contenido en su título preliminar, que señala:

"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. (...)"

La nueva normativa incorpora dos principios relevantes, por un lado, el mandato de que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato "libre de violencia"; y, por otro, la incorporación de la "perspectiva de género".

Esto se condice con lo señalado en el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile y que entrará en vigor el 12.06.2024 que, en su preámbulo reconoce "el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género": Asimismo, dicho Convenio indica, dentro de sus principios, que todo Estado miembro debe adoptar "un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo" (OIT).

Respecto al primer elemento, es decir, que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato "libre de violencia", el instrumento internacional, en su artículo 1°, N°1, letra a), indica que, "«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género", debiendo analizarse estas conductas a la luz de esta definición.

Ahora bien, respecto de la perspectiva de género, resulta útil tener a la vista la definición aportada desde la academia, que ha señalado que:

"el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales."

Finalmente, el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, identifica como comportamientos contrarios al respeto a las personas y su dignidad, afectando el cumplimiento de los principios referidos, entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros, materias que serán tratadas detalladamente a continuación.

ALCANCE

La política definida en este documento es aplicable a todos colaboradores del país, incluyendo también a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de honorarios, estudiantes en práctica, y todas aquellas personas que trabajen TEKWATER bajo otras figuras contractuales o convenios, con las adecuaciones reglamentarias que sean pertinentes según su situación.

TEKWATER, a su vez, promoverá (a través de modificaciones de cláusulas contractuales y comunicaciones) que sus proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

PRINCIPIOS GENERALES

- ⇒ **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la Igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- ⇒ **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- ⇒ **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las Investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- ⇒ **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información

podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

- ⇒ **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios a intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

- ⇒ **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

- ⇒ **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

- ⇒ **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

- ⇒ **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

- ⇒ **Responsabilidad:** El trabajador(a) o aquel que haga una denuncia debe actuar con responsabilidad, denunciando hechos que efectivamente hayan ocurrido. Una denuncia sin fundamentos y respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado será considerada una falta grave.

IMPLEMENTACIÓN Y SEGURIDAD

El procesamiento de las denuncias y su respectiva investigación, manteniendo estricta reserva y confidencialidad de los procesos investigativos. Así como de la implementación de las medidas de resguardo. El ingreso de la denuncia se deberá realizar a través de cualquiera de los siguientes canales formales establecidos por la compañía:

⇒ A través de internet: <https://www.tekwater.cl/> “Formulario de denuncia”

⇒ A través de los siguientes correos electrónicos: spelae@tekwater.cl

ACOSO SEXUAL

Cabe hacer presente que, la Ley N°21.643 en su artículo 1, numeral 1, mantiene la definición existente en el artículo 2° del Código del Trabajo en, indicando:

"El 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."

De esta forma, y bajo la perspectiva de género como eje rector de la interpretación de la normativa, este aspecto debe ser tenido a la vista especialmente al evaluar el alcance de la definición, permitiendo determinar si una situación queda comprendida en esta categoría, considerando, a modo de ejemplo, que los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia.

ACOSO LABORAL

Respecto a esta materia, la ley en análisis, en su artículo 1, numeral 1, que modifica el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo, señala lo siguiente:

"El 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, a sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

Sobre este concepto la principal modificación consiste en la eliminación del requisito de que la conducta de agresión u hostigamiento debía tener el carácter de reiterada. De esto se desprende que, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

1. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
2. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
3. Ser realizada por cualquier medio;
4. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Este último aspecto será especialmente relevante para identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de acoso laboral, toda vez que la conducta que se busca erradicar y sancionar es aquella que genera un efecto específico en las personas afectadas, a saber, el menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACION LABORAL

Este concepto es incorporado por la Ley N°21.643, en su artículo en su artículo 1, numeral 1, agregando al inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo lo siguiente:

"La violencia en el trabajo ejercida 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."

Sobre este punto, es importante precisar que, si bien, en general, dentro de la Ley N°21.643 se alude simplemente al concepto "violencia en el trabajo", lo cierto es que en la letra c), recién citada, lo definido es la "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", es decir, un acto lesivo proveniente de personas externas a la empresa. Lo anterior es relevante, puesto que no se pretende con esta definición establecer que la única forma de violencia en el trabajo es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, sino que el objeto es identificar este tipo de violencia dentro de las conductas contrarias a la dignidad de la persona, y otorgar de forma expresa herramientas a las y los trabajadores que les permitan ejercer su derecho a una relación laboral libre de violencia, obligando al empleador a tomar medidas para protegerlas.

MODIFICACION EN LA DEFINICIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

La modificación incorporada al inciso 40 del artículo 2° del Código del Trabajo consiste en sustituir la frase "u origen social" por la frase "origen social o cualquier otro motivo". En este sentido, cabe destacar que se mantiene dentro de la definición legal que el acto constitutivo de discriminación debe tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que debe ser evaluado para efectos de determinar si un acto debe ser considerado como tal.

OBJETIVOS

1. Enmarcar al Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo y el Procedimiento de Investigación según los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como también de los Principios para una Gestión Preventiva de los Riesgos Psicosociales.
2. Sensibilizar respecto a los riesgos psicosociales asociados a cualquier tipo de acoso o violencia en los lugares de trabajo de todos nuestros trabajadores de TEKWATER.
3. Promocionar Campañas de Buen Trato y Buenas Prácticas Laborales para generar lugares de trabajo saludables y libres de discriminación, a través del diálogo y participación de todos los actores involucrados, y realizando educación y capacitación desde una perspectiva de género.

PRINCIPIOS

- ⇒ **Política de Tolerancia Cero:** En todos nuestros lugares de trabajo, fomentamos el buen trato hacia y desde nuestros trabajadores, fomentando la tolerancia cero a cualquier tipo de violencia, discriminación o abuso que se pueda incurrir, implementando protocolos y procedimientos que resguarden la dignidad, integridad y seguridad de todos los trabajadores, nuestros usuarios, acreedores, proveedores y la comunidad.
- ⇒ **Valores Fundamentales:** Nos comprometemos fehacientemente a otorgar un lugar seguro para trabajar para todos nuestros trabajadores, en el marco de otorgar la seguridad de que no se permitirán actos de acoso o violencia y se entregarán todas las herramientas para prevenir y sancionar dichos actos.
- ⇒ **Participación y diálogo social:** Los protocolos y procedimientos que se generen a raíz de la Ley 21.643 serán socializados hacia todos los trabajadores, de forma transversal, fomentando el diálogo y capacitación respecto a la prevención, equidad de género, no discriminación, y cuidado de los trabajadores, de forma que estos también puedan realizar aportes y sentirse parte activa de esta política.
- ⇒ **Control de los riesgos en su origen:** Nos comprometemos a potenciar los factores de protección y promoción de buenas conductas en el entorno de trabajo, junto a protocolos complementarios de buen trato que tengan perspectiva de género para la prevención de situaciones de acoso o malos tratos, y sobre todo de apoyo y reparación en casos pesquisados de esta índole.
- ⇒ **Perspectiva de género:** Para generar políticas de prevención de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo es fundamental que se generen con la perspectiva de género, ya que con ellas se podrá abordar estas problemáticas de manera efectiva y equitativa, eliminado cualquier asimetría de poder, y así avanzar hacia entornos laborales más justos, seguros e inclusivos para todas las personas, independientemente de su identidad de género.

INVESTIGACIÓN Y CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

TEKWATER alienta a todos los empleados, socios comerciales u otros terceros a denunciar cualquier conducta indebida sospechada o conocida.

Las inquietudes deben plantearse de buena fe y pueden informarse de forma confidencial, siguiendo los lineamientos establecidos a nivel local por la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Los informes de mala conducta deben describir con el mayor detalle posible el supuesto comportamiento poco ético, las personas involucradas y la base y las pruebas de la acusación.

Cuando sea posible, se deben proporcionar pruebas documentales de apoyo. Todos los asuntos informados serán investigados de manera exhaustiva, objetiva y oportuna y de acuerdo con las instrucciones obligatorias relacionadas con esta Política y siguiendo las instrucciones de la normativa local antes señalada.

Los asuntos denunciados se manejan sin la influencia de las personas que están o podrían verse afectadas por la denuncia. La compañía de acuerdo a las disposiciones legales locales ha establecido un procedimiento detallado de denuncias, así como también un protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y violencia en trabajo, el cual será difundido a los colaboradores a nivel nacional a través de todas las plataformas digitales, como a su vez ha sido incorporado al Reglamento interno de la empresa.

REVISION Y SEGUIMIENTO

La presente política de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, comenzará a regir a partir del 01 de agosto de 2024, y será revisada cada 2 años, lo que no implica generar actualizaciones y/o modificaciones si la ley lo establece así.

Elaborado Por: Administración y Finanzas Prevencionista de riesgos	Revisado Por: Gerente General	Aprobado Por: Gerente General
---	---	---