

Anexo 6 - Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Albatross Renewable SpA · RUT 77.787.405-5 · Versión 1

I. Antecedentes generales

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, Albatross Renewable SpA ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, que asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y el artículo 2° del Código del Trabajo, según el cual las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

2. Objetivo

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. La Empresa asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas y, junto a sus trabajadores, se compromete a identificar y gestionar de manera participativa los riesgos psicosociales, incorporándolos a su matriz de riesgos y evaluándolos, monitoreándolos y corrigiéndolos de forma continua, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras de Albatross Renewable SpA, incluidas jefaturas, gerentes y directores, cualquiera sea su modalidad de trabajo (presencial, a distancia o en terreno), y a las personas en práctica. Se aplica también, cuando corresponda, a contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes, visitas y comunidades con quienes las personas trabajadoras se relacionan con ocasión de su trabajo, en las oficinas de la Empresa, en los proyectos y en los lugares donde presten servicios.

4. Definiciones

Acoso sexual: conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Por ejemplo, según el contexto y el caso concreto:

- Enviar mensajes o imágenes de contenido sexual sin el consentimiento de quien los recibe, incluso por plataformas digitales.
- Ofrecer recompensas a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante su rechazo.
- Presionar a alguien para realizar una actividad sexual mediante amenazas o manipulación.
- Contacto físico de carácter sexual no deseado.

Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras en contra de otra u otras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola

vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Por ejemplo, según el contexto y el caso concreto:

- Gritar, insultar o descalificar a una persona, en privado o frente a otros.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva o humillante.
- Aislar, excluir o ignorar deliberadamente a una persona, privándola de información o de redes de apoyo.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, capacidades, competencia profesional o características personales de alguien.
- Dejar a una persona sin tareas, o asignarle tareas ajenas a su perfil, con el objetivo de denigrarla.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, chat, redes sociales o mensajería.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros: conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, contratistas, usuarios, comunidades o visitas, tales como gritos, amenazas, insultos, agresiones físicas, robos o daños.

Conductas incívicas: comportamientos descorteses o groseros que, sin una clara intención de dañar, entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo y pueden escalar hacia situaciones de hostilidad o violencia. Para prevenirlas, se espera usar un tono de voz apropiado y sin agresividad, evitar gestos hostiles, respetar los espacios y objetos personales y resguardar la información personal compartida por otras personas.

Sexismo: cualquier expresión (acto, palabra, imagen o gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Comprende el sexismo hostil (comentarios o chistes denigrantes, silenciamiento o ninguneo por razón de género) y el sexismo benévolo o inconsciente (interrumpir sistemáticamente a una mujer mientras habla, explicarle sin que lo pida un tema en que es experta, o conductas paternalistas que presumen menor competencia).

Conductas que no constituyen acoso: considerando siempre el contexto y cada caso, en general no constituyen acoso ni violencia el ejercicio razonable y respetuoso de las facultades de dirección, tales como entregar comentarios sobre el trabajo, evaluar el desempeño, asignar o modificar tareas y cargas de trabajo, informar sobre un desempeño insatisfactorio o una conducta inadecuada, aplicar medidas disciplinarias o implementar cambios organizacionales, siempre que se respeten los derechos fundamentales de la persona y no se utilicen como mecanismo encubierto de hostigamiento.

5. Principios

La Empresa dará pleno cumplimiento a los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N° 2, de 2024) y a los principios de gestión preventiva de los riesgos psicosociales establecidos por la Superintendencia de Seguridad Social, entre ellos: respeto a la vida y a la integridad física y psíquica, enfoque preventivo, participación y diálogo social, perspectiva de género, no discriminación y mejora continua.

6. Derechos y deberes

Las personas trabajadoras tienen derecho a:

- Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Denunciar las conductas de acoso y violencia ante las personas designadas o ante la Dirección del Trabajo, sin sufrir represalias.
- Ser informadas sobre este protocolo, el procedimiento de investigación y los canales de denuncia, y sobre los resultados de las evaluaciones y medidas que se adopten.

Las personas trabajadoras deben:

- Tratar a todas las personas con respeto y no cometer actos de acoso o violencia.
- Cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo y las medidas de resguardo que se adopten.
- Cooperar en las investigaciones cuando se les requiera y mantener la confidencialidad de la información.

La Empresa debe:

- Adoptar medidas preventivas mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar los mecanismos de denuncia y orientar a las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que denunciantes, víctimas y testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar las medidas que resulten de las investigaciones.
- Monitorear el cumplimiento de este protocolo e incorporar las mejoras que resulten de las evaluaciones.

7. Organización para la gestión del riesgo

Es responsabilidad de la Empresa implementar las medidas, supervisar su cumplimiento y comunicarse con los organismos fiscalizadores. Para estos fines, la Empresa ha designado como responsable a:

Responsable	Cargo	Correo electrónico
Joaquín Sepúlveda	Gerente de Administración y Finanzas	joaquin.sepulveda@albatrossre.cl

El responsable estará a cargo de la recepción de las denuncias, de orientar a las personas denunciantes, de coordinar las capacitaciones y de resolver las dudas de las personas trabajadoras sobre este protocolo. Si una denuncia lo involucra, será recibida por el Gerente General.

Dado que la Empresa no está obligada a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas se realizarán con la participación de las personas trabajadoras y, cuando corresponda, del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM. La Empresa cuenta con la asistencia técnica de su organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la Empresa se coordinará con los contratistas y subcontratistas para dar cumplimiento a las normas de prevención y vigilará su cumplimiento.

Las organizaciones sindicales, conforme al artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo, podrán formular planteamientos y peticiones para mejorar la prevención de los riesgos establecidos en este protocolo.

II. Gestión preventiva

8. Política de prevención

Albatross Renewable SpA declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales en la Empresa deben basarse siempre en el buen trato y el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, origen o creencias de las personas. La Empresa reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales y de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a gestionarlos de forma participativa. Esta política será revisada, a lo menos, cada dos años, y se dará a conocer por correo electrónico y en las capacitaciones.

9. Identificación de los factores de riesgo

Los factores de riesgo se identificarán y evaluarán con perspectiva de género, a lo menos cada dos años, considerando los resultados del cuestionario CEAL-SM, las licencias médicas, las denuncias de enfermedad profesional (DIEP) asociadas a acoso o violencia, las solicitudes de intervención por conflictos y las denuncias presentadas ante la Empresa o la Dirección del Trabajo. Los factores identificados inicialmente son:

Factores de riesgo identificados
Estilos de liderazgo y trato inadecuado de jefaturas hacia sus equipos, incluidas descalificaciones en reuniones.
Sobrecarga de trabajo y presión por plazos en el desarrollo de proyectos.
Comunicaciones digitales (correo, chat, mensajería) con tono agresivo o fuera del horario de trabajo.
Conductas incívicas y sexistas en el ambiente de trabajo.
Violencia de terceros (comunidades, contratistas o proveedores) durante visitas a terreno y proyectos.
Desconocimiento de los canales de denuncia y del procedimiento de investigación.

10. Medidas de prevención

Sobre la base del diagnóstico, la Empresa programará e implementará las siguientes medidas, sin perjuicio de las que se definan a partir de la evaluación de riesgos y de la aplicación del cuestionario CEAL-SM:

Medidas de prevención
Entrega de este protocolo y del procedimiento de investigación a todas las personas trabajadoras, contra firma o acuso de recibo, y al momento de la contratación.

Medidas de prevención
Capacitación anual a todas las personas trabajadoras, con módulo específico para jefaturas sobre liderazgo respetuoso, conductas que constituyen acoso y conductas que no lo constituyen.
Comunicación semestral de los canales de denuncia (enero y julio).
Difusión de un decálogo de buen trato y de ejemplos prácticos de conductas incívicas y sexistas.
Pautas de comunicación respetuosa en reuniones y medios digitales.
Protocolo de coordinación con contratistas y medidas de seguridad para visitas a terreno.

Las medidas constarán en un programa de trabajo con plazos, responsables, fecha de ejecución y justificación de las desviaciones, que se dará a conocer a las personas trabajadoras por correo electrónico. Las dudas y sugerencias podrán dirigirse al responsable indicado en el numeral 7.

11. Mecanismos de seguimiento

La Empresa, con la participación de las personas trabajadoras, evaluará anualmente el cumplimiento y la eficacia de las medidas preventivas, considerando los resultados del cuestionario CEAL-SM cuando corresponda, las DIEP asociadas a acoso o violencia, las solicitudes de intervención y las denuncias registradas en el período. Se elaborará un informe con los resultados, que podrá ser solicitado por las personas trabajadoras al responsable indicado en el numeral 7.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
(Se completa en cada evaluación anual)	(Se completa en cada evaluación anual)

III. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

La Empresa resguardará la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva de los hechos denunciados y de su investigación, limitando el acceso a la información a quienes deban intervenir en ella y prohibiendo cualquier acción que intimide a los involucrados o ponga en riesgo su integridad física o psíquica. Frente a denuncias inconsistentes, la persona investigadora otorgará a la persona denunciante un plazo razonable para completarlas.

IV. Difusión y canales de denuncia

El contenido de este protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante su entrega física o por correo electrónico, contra firma o acuso de recibo, y mediante capacitaciones. Se entregará a toda persona al momento de la suscripción de su contrato de trabajo y forma parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las denuncias pueden presentarse por los siguientes canales:

Canal	Contacto
Empresa	Joaquín Sepúlveda, Gerente de Administración y Finanzas: joaquin.sepulveda@albatrossre.cl. Si la denuncia lo involucra: Gerente General.
Dirección del Trabajo	En cualquier Inspección del Trabajo o en www.dt.gob.cl
Organismo administrador (ACHS)	Atención psicológica temprana y prestaciones: 600 600 2247 · www.achs.cl
Superintendencia de Seguridad Social	www.suseso.cl