

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA
EN EL TRABAJO.**

Tabla de contenido.

INTRODUCCIÓN.	1
OBJETIVO.	1
ALCANCE.	1
TÍTULO I. ANTECEDENTES GENERALES.	1
DEFINICIONES.	1
TÍTULO II. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	4
DERECHOS Y DEBERES DE GTD Y DE LOS COLABORADORES.	4
ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.	5
GESTIÓN PREVENTIVA.	6
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.	6
MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.	7
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.	8
DIFUSIÓN.	9
TÍTULO III. CONTROL DE CAMBIOS.	9
	10

INTRODUCCIÓN.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **Gtd** en adelante 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.

OBJETIVO.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, asumiendo **Gtd** su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, **Gtd** como los **colaboradores** se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Compañía, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los **colaboradores**, a apoyar a la Compañía 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.

ALCANCE.

Este Protocolo se aplicará a todas los colaboradores, incluidas jefaturas y gerentes o directores de **Gtd**, además de las entidades que tengan relación contractual con esta, contratistas, subcontratistas y de los respectivos proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

TÍTULO I. ANTECEDENTES GENERALES.

DEFINICIONES.

A continuación, para efectos del presente protocolo se describen algunas de las conductas relevantes identificadas en la Ley N° 21.643 y descritas en el (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), que deben ser prevenidas o controladas. En la medida que sea aplicado el Protocolo de Prevención, serán incorporadas nuevas conductas que puedan ser identificadas.

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio,

requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, sin que la enumeración sea taxativa, son situaciones constitutivas de acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Realizar regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados por su destinatario.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe
- Utilización o exhibición de material pornográfico.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Por ejemplo, sin que la enumeración sea taxativa, son situaciones constitutivas de acoso laboral, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Criticar la vida privada de un trabajador.
- Afirmar o dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Rehuir de un trabajador, no hablar con él, asignar lugares de trabajo aislado, ignorar o evitar el contacto visual.

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, identidad de género, orientación sexual, sexo, nacionalidad, ascendencia nacional, etnia, raza, color, idioma, origen social, situación socioeconómica, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, filiación, sindicación, participación en organizaciones gremiales, creencias, religión, opinión política, enfermedad, discapacidad, vestimenta, apariencia personal o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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

Por ejemplo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Por ejemplo:

- 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.
- Y en general cualquier conducta que denigre a una mujer, o a personas de otros géneros, e incluso a los hombres.

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.

Por ejemplo:

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

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un colaborador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un colaborador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del colaborador y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

TITULO II. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La Compañía dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

Estos principios son:

- a) **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:** Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- b) **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:** Se debe priorizar la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables,

incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

- c) **Equidad de género y diversidad:** A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- d) **Universalidad e Inclusión:** Las acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- e) **Participación y diálogo social:** Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- f) **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en su desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. Se efectuarán revisiones periódicas respecto de los programas preventivos.
- g) **Responsabilidad en la gestión de riesgos:** Deber de adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

DERECHOS Y DEBERES DE GTD Y DE LOS COLABORADORES.

La Compañía:

- 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 los colaboradores.
- 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.

Colaboradores:

- 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.

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, participará el **Dpto. de Prevención de Riesgos**.

Es responsabilidad de **Gtd** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Se capacitará a todos los colaboradores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, según (**IPER 2.10 D-GTD Matriz de Riesgos Ley 21.643**). Las respectivas capacitaciones se realizarán a través de la plataforma de Capacitación "**Gtd Learning**", el responsable de esta gestión será el área de Capacitación de Gtd.

Los colaboradores de **Gtd** podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en este protocolo en el correo prevencionriesgos.gtd@grupogtd.com.

Los colaboradores Contratistas o Subcontratistas que prestan servicios para **Gtd**, deberán notificar el cumplimiento a su respectivo Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo a través de la Plataforma digital documental que Gtd tiene a disposición, estos también podrán entregar sus inquietudes o con respecto al proceso de Prevención, como también podrán realizar su respectiva denuncia cuando el hecho tenga relación con personal de **Gtd** a través del correo de prevencionriesgos.gtd@grupogtd.com.

Las indicaciones de las denuncias las podrán encontrar en el "**Protocolo de Investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**".

GESTIÓN PREVENTIVA.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

Gtd se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su **matriz de riesgos (IPER 2.10 D-GTD Matriz de Riesgos Ley 21.643)**.

Gtd como forma de compromiso a desarrollado de forma participativa, **la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo**, la que será revisada cada dos años.

Política de Prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.

En Gtd estamos comprometidos a promover un ambiente de trabajo sano y seguro para todos nuestros colaboradores, previniendo todas las formas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Para la compañía, el bienestar psicológico, social, físico y laboral de nuestros colaboradores es de vital importancia. Por ello, nos esforzamos en fomentar ambientes de convivencia laboral sano, respetando ante todo la dignidad e integridad de cada uno.

Todos nuestros colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación y conductas de hostigamiento, limitación o alteración. Asimismo, tienen la responsabilidad de respetar a sus compañeros de trabajo y reportar cualquier incidente de violencia o acoso. En Gtd garantizamos la implementación de políticas y medidas preventivas adecuadas para proteger a todos los colaboradores. Esta información se encuentra detallada en nuestro Protocolo de Investigación y Prevención.

En nuestra compañía no toleramos ninguna forma de violencia, conducta discriminatoria o acoso hacia ningún trabajador, directivo, cliente, contratista o cualquier otra persona en el lugar de trabajo. En este sentido, cualquier persona que incurra en conductas que violen esta política será objeto de medidas disciplinarias.

En Gtd hemos adoptado medidas proactivas para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto incluye el desarrollo de campañas de prevención y la capacitación constante sobre estos temas.

Estamos comprometidos a tomar medidas para prevenir, atender, sensibilizar, corregir y orientar a los colaboradores en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, con el fin de mantener un ambiente laboral digno, basado en el respeto, los derechos humanos y la igualdad, alineados con nuestro Código de Ética.

Gtd actuará con prontitud ante toda denuncia y queja relacionada con la violencia y el acoso. Los procedimientos específicos para presentar quejas y la manera en que se llevan a cabo las investigaciones se realizarán de manera rigurosa y justa y toda la información recabada será tratada con estricta confidencialidad.

La implementación, revisión y monitoreo de esta política se llevará a cabo de manera continua para asegurar su efectividad y adecuación a las necesidades de la compañía y sus colaboradores.

Los detalles sobre estos procesos se encuentran en nuestro Protocolo prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

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, la identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género, se revisará 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.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO EN LA COMPAÑÍA.
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. Asimismo, se identificarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los colaboradores de las áreas afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que **Gtd** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, **Gtd** 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 y los colaboradores se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- **Gtd**, informará y capacitará a los colaboradores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante Capacitaciones presencial o remota y el responsable de esta actividad será el área de capacitación.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el **Programa de Prevención** del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / incluido en el programa preventivo de **Gtd**, 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 los colaboradores mediante la plataforma “Gtd Learning”, será publicado en la intranet “Somos Gtd” y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Departamento de

Prevención de Riesgos de Gtd al correo prevencionriesgos.gtd@grupogtd.com

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

Gtd, con la participación del **Departamento de Prevención de Riesgos** y el apoyo cuando sea requerido del **Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM**, 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 de 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, registros estarán disponibles para los procesos de fiscalización u otro requerido.

EVALUACION Y MEJORA CONTINUA DEL CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN PREVENTIVA.

Ítems del Plan de Evaluación Anual			
Identificación de las medidas Preventivas	Estatus de Cumplimiento	Mejora a Implementar	Fecha de revisión

DIFUSIÓN.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo y temas afín a los colaboradores, a través de los siguientes medios.

Protocolo y disposiciones.	Punto de ubicación y/o Toma de Conocimiento.
Protocolo de Prevención del Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	Intranet de Gtd "Somos Gtd" Plataforma Capacitación "Gtd Learning"
Protocolo de Investigación del del Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	Intranet de Gtd "Somos Gtd" Plataforma Capacitación "Gtd Learning"
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.	Intranet de Gtd "Somos Gtd" Plataforma Capacitación "Gtd Learning"
Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	Intranet de Gtd "Somos Gtd" Plataforma Capacitación "Gtd Learning"
Identificación de Peligro y Evaluación de Riesgos. (IPER 2.10 D-GTD Matriz de Riesgos Ley 21.643).	Intranet de Gtd "Somos Gtd" Plataforma Capacitación "Gtd Learning"

Asimismo, el Protocolo se dará a conocer a los nuevos colaboradores al momento de la suscripción del

contrato de trabajo y sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

TÍTULO III. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN.	SECCIÓN	SUB-SEC.	FECHA APROBACIÓN	CAMBIO REALIZADO
1			01-07-2024	