

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 1 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

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.

REFERENCIA: Ley 21.643, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Código del Trabajo. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Previsión Social.

ALCANCE: Aplica para todo Colaborador de Grupo CPT, filiales y coligadas. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes.

1. DEFINICIONES:

1.1 Acoso Sexual: Es aquella conducta 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.

Implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud 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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Algunos ejemplos:

- 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.
- Cualquier acción o intención de carácter sexual que sea así percibido por la persona que recibe.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

1.2 Acoso Laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Empleador o por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, 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.

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

- Juzgar el desempeño de un Colaborador de manera ofensiva.
- Aislar, 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 Colaborador 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, mensajes de texto u otro medio.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 2 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

- 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.

En el caso del punto 1.1 y 1.2 se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por Colaboradores que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente:** 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, grado de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por uno o más Colaboradores hacia una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, grado de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por uno o más Colaboradores 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 el acoso vertical ascendente o descendente.

1.3 Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: aquellas conductas que afecten a los Colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

- 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 los Colaboradores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

1.4 Actos de discriminación: son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad, 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.

1.5 Comportamientos incivilizados: Es el comportamientos descortés o grosero que carece de una intención de dañar, pero que entra en conflicto con los estándares de respeto mutuo. Surge principalmente por el descuido de las normas sociales.

1.6 Sexismo: Es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, 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. Algunos tipos son:

1.6.1 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. Algunos ejemplos:

- Comentarios denigrantes hacia el sexo opuesto o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia el sexo opuesto o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 3 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

1.6.2 Sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que no buscan generar un daño, pero perpetúa una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla, sin esperar que ella termine.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres, en donde asumen que son menos competentes y/o incapaces de tomar sus propias decisiones.

1.7 Perspectiva de género: identificación y análisis crítico de las diferencias sociales y culturales de una sociedad o grupo humano que han sido construidas en base a la diferencia sexual, es decir, a partir de la existencia de mujeres y hombres.

1.8 Denunciante: persona que presenta una denuncia por eventuales situaciones de maltrato, acoso laboral, acoso sexual u otras prácticas atentatorias contra la dignidad humana. El denunciante no necesariamente es la víctima de estas prácticas, puede ser también un testigo que presente antecedentes con o sin consentimiento de la víctima.

1.9 Víctima: persona contra quien recaiga la acción de maltrato, acoso laboral, sexual o cualquier otra práctica que atente contra la dignidad de la persona.

1.10 Denunciado: persona que manifiesta eventuales conductas de acoso laboral, sexual, maltrato laboral o cualquier otra que atente contra la dignidad humana del denunciante o de quien denuncia en su nombre.

1.11 Riesgo Laboral: Es aquella posibilidad de que los Colaboradores sufran un daño a su vida o salud a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

1.12 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 y que pueden generar problemas de salud mental e incluso somáticas, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes.

1.13 Medidas de resguardo: Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan al recibir una denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del Colaborador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de los involucrados y posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

1.14 Medidas correctivas: Son las medidas que se implementan para evitar la repetición de las conductas investigadas, las que deben establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse.

Es importante tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas como acoso, violencia, comportamientos incivilizados o sexismo inconsciente.** Siempre se debe considerar el contexto y cada caso en particular ya que es posible advertir conductas relativas a 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 Políticas de la empresa; 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 sobre comportamientos inadecuados, 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 como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 4 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

2. RESPONSABILIDADES:

- 2.1. Gerencia Línea de Negocios:** Promover un ambiente laboral seguro. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y 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. 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 difusión de la información. Garantiza y supervisar el cumplimiento de las medidas de resguardo. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- 2.2. Gerencia de Personas:** Informar semestralmente sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia. Responsable de recibir denuncias, orientar a las personas denunciantes, llevar a cabo investigaciones, tomar las medidas adecuadas en caso de violencia o acoso y asegurar que las denuncias sean tratadas de manera justa y en el tiempo establecido por Ley. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación. Adoptar las medidas que resulten de la investigación de acoso o violencia. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- 2.3. Supervisores y Jefes de Área:** Prevenir y abordar la violencia y el acoso en sus equipos, así como reportar cualquier incidente a la Gerencia de Personas. Participar en las capacitaciones que se realicen con el fin de saber identificar conductas que podrían llegar a constituir acoso o violencia; las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud, así como situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- 2.4. Colaboradores en general:** Tratar a otros con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia. Participar de las charlas de acoso y violencia en el trabajo. Apoyar en la identificación y gestión de riesgos psicosociales que detecte en su día a día. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- 2.5. Investigador:** Realizar la investigación respetando las directrices de este protocolo. Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos. Tratar de forma digna e imparcial a los involucrados y garantizar el registro en forma escrita de los hechos investigados. Guardar estricta reserva de la información que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- 2.6. Organizaciones Sindicales:** Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente protocolo. Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo elaborado esté a disposición de todos los Colaboradores y se ajuste a las directrices del Ministerio del Trabajo. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 5 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

3. DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

3.1. DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

3.1.1.POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Grupo CPT se compromete a implementar acciones de prevención que garanticen un entorno laboral seguro, respetuoso, libre de violencia y acoso en todas sus formas. Establece una Política de **TOLERANCIA CERO** hacia cualquier conducta que infrinja la dignidad y los derechos de sus Colaboradores y se rige por los siguientes principios:

- **Respeto a la vida e integridad física y psíquica:** Garantizar la dignidad y el respeto a la integridad física y psicosocial de todos nuestros Colaboradores, promoviendo ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- **Enfoque preventivo:** Priorizar la prevención de riesgos laborales desde el diseño de sistemas y puestos de trabajo, buscando eliminar o controlar los riesgos en su origen para garantizar entornos laborales seguros y saludables.
- **Equidad de género y diversidad:** Reconocer y abordar los riesgos laborales específicos que enfrentan nuestros Colaboradores debido a sus diferencias sociales, promoviendo medidas de prevención y protección adecuadas.
- **Universalidad e inclusión:** Asegurar que las acciones y programas beneficien a todas las personas, independientemente de su condición de empleo, discapacidad, estado migratorio, edad o práctica laboral, aplicando enfoques de género, diversidad, diferencias étnicas y culturales.
- **Participación y diálogo social:** Garantizar mecanismos de participación y diálogo social dentro de la Organización en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Mejora continua:** Revisar permanentemente los procesos de gestión preventiva para mejorar el desempeño, estableciendo metas e indicadores claros y medibles.
- **Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** Asumir la responsabilidad de gestionar los riesgos laborales, adoptando todas las medidas necesarias para la prevención y protección eficaz de la vida y salud nuestros Colaboradores.

Grupo CPT tiene el compromiso de establecer un marco integral y preventivo para proteger la vida, la salud y la dignidad de todos nuestros Colaboradores, promoviendo ambientes laborales seguros, inclusivos y equitativos.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 6 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

3.1.2.IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS Y SU GESTIÓN

Es responsabilidad de cada Empresa del Grupo, a través de su Departamento de Prevención de Riesgos o área de responsabilidad similar:

- Identificar los riesgos y diseñar las medidas para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, tomando como referencia las características de la Organización y la presencia de factores de riesgos psicosociales, así como conductas sexistas o incivilizadas ya que puede ser el comienzo de un aumento de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo relacionado a razones de género. Para ello se podrá analizar el resultado del Protocolo de Riesgos Psicosociales, dado que algunas dimensiones, al no ser gestionadas, suelen ser antecedente directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo; denuncias de enfermedad profesional producto de situaciones de acoso o violencia externa, solicitud de intervenciones para resolver conflictos, denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros. La mejora continua en la identificación y evaluación de riesgos se debe realizar con perspectiva de género y debe quedar documentada en la MIPER. Esta revisión se debe realizar al menos cada 2 años.
- Capacitar a su personal sobre los riesgos identificados y medidas preventivas, las cuales deben estar listadas en su programa de trabajo.
- Implementar las medidas propuestas y supervisar su cumplimiento.

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

La comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia, así como las dudas o inquietudes que puedan manifestar los Colaboradores sobre la aplicación del Protocolo, deben ser canalizadas a la Gerencia de Personas.

3.1.3.MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

Cada Empresa del Grupo, en base a la identificación y evaluación de riesgos realizada, debe programar e implementar acciones y/o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Estas actividades podrán considerar:

- **Medidas para la Prevención del Acoso Laboral:** La identificación, programación y control de medidas para prevenir el acoso laboral se deben basar en la evaluación de riesgos psicosociales. Se deben identificar y revisar las dimensiones relacionadas con el acoso laboral tales como: violencia y acoso, vulnerabilidad, entre otros. Luego, se deben programar intervenciones para eliminar o controlar los factores de riesgo identificados.
- **Violencia ejercida por terceros:** Estas medidas serán definidas y abordadas considerando la opinión de los Colaboradores de las áreas afectadas. Estas medidas serán identificadas en el programa de trabajo.
- **Comportamientos Incívicos:** La Organización debe dar a conocer qué entiende por compartimientos incivilizados, abordando e implementando un plan de información a través de charlas, folletos u otro que determine.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024		Página 7 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO	

- **Otras actividades:** Se organizarán actividades para promover un entorno de respeto, considerado la igualdad de trato, no discriminación y dignidad de las personas.
- **Capacitaciones a Línea de Supervisión:** La línea de supervisión será capacitada en las conductas 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 también sobre las situaciones que NO constituyen acoso o violencia laboral.

La programación de estas medidas estará calendarizada en un programa de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en donde se indicarán los plazos, responsables de cada actividad y justificaciones en caso de desviación del programa. Este programa de trabajo se dará a conocer a los Colaboradores a través de reuniones de difusión u otro, con el fin de que el personal pueda plantear dudas o realizar sugerencias relacionadas con las medidas preventivas.

3.1.4.MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Cada Empresa del Grupo, con la participación del Comité Paritario y/o Comité de Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, según corresponda, debe evaluar anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. La información resultante se documentará en un informe, el cual estará disponible para los Colaboradores a través de su respectivo Departamento de Prevención de Riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados de la aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, 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.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 8 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

3.2. PROCESO DE DENUNCIA

El objetivo de este flujo es proporcionar a los Colaboradores un medio claro y efectivo para comunicar cualquier situación de acoso o violencia en el lugar de trabajo. Este proceso garantiza confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

3.2.1.PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

La persona afectada deberá presentar su denuncia por escrito o verbalmente, pudiendo utilizar alguno de los siguientes canales:

- Correo electrónico: escribiendo a denuncias@cpt.cl
- Página web de la empresa, sección "[Canal de Denuncias](#)"
- Denuncia Verbal: Los Colaboradores pueden presentar denuncias al Gerente de Personas, Jefe de RRHH o Jefe S&SO de CPT Empresas Marítimas, quien debe documentar la información en el [acta de denuncia](#) y entregar una copia al denunciante, la cual debe ser timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación. La denuncia podrá ser derivada a la DT si el denunciante así lo solicita, en tal caso, la DT deberá emitir un certificado de recepción.
- Directamente en la respectiva DT.
- Las denuncias dirigidas a quienes ejercen funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica siempre deben ser derivadas a la DT.

La denuncia debe contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada con su nombre completo, número de CI y correo personal. Si no dispone de medios electrónicos, podrá sugerir una forma alternativa de comunicación. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- 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: tipo de infracción (violencia o acoso), fechas, hora, lugar, testigos (si los hay)
- Impacto del incidente, medidas aplicadas y cualquier evidencia relevante.
- Si la denuncia se realiza en la DT, deberá identificar a la empresa y su RUT o identificar al Representante Legal de la Empresa.

3.2.2.RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Una vez recibida la Denuncia, el encargado de la investigación debe dar un trato digno e imparcial al denunciante y entregar información clara y precisa sobre el procedimiento a realizar, a su vez, coordinará con la Gerencia respectiva las medidas necesarias para resguardar a los involucrados en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar pueden considerar: la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada u otro que la Gerencia determine, además de proporcionar al denunciante atención psicológica temprana, a través del programa que dispone el organismo administrador al que se encuentre adherido el Colaborador. Sin perjuicio de lo anterior, durante el proceso de investigación o a solicitud de la DT, se podrán adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas e implementadas considerando las particularidades de cada caso con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el proceso. Las medias adoptadas deben ser registradas fundamentando su pertinencia y oportunidad.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024		Página 9 /16	
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO		

Si la denuncia es realizada ante la IT, ésta solicitará la adopción de una o más medidas de resguardo antes señaladas, las cuales se deben adoptar de manera inmediata.

3.3. PRINCIPIOS Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. PRINCIPIOS DE LA INVESTIGACIÓN: El procedimiento de investigación se regirá por los siguientes principios:

- **No discriminación:** Todas las personas deben ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivo de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, 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 tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **No revictimización o no victimización secundaria:** Se debe evitar que la persona afectada continúe expuesta a la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando los impactos emocionales y psicológicos que se pueden generar producto de su participación en el proceso de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad:** Es deber de los participantes en el proceso de investigación resguardar el acceso y divulgación de la información a la que acceda o conozca en el proceso. Por su parte, la Organización mantendrá reserva de toda la información y datos privados de los Colaboradores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Sin embargo, la información puede ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- **Imparcialidad:** Se actuará con objetividad, neutralidad y rectitud durante el procedimiento y en las conclusiones. Se deben adoptar medidas para prevenir el prejuicio o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **Celeridad:** Será desarrollado de manera expedita, diligente y eficiente, removiendo los obstáculos que puedan afectar la pronta y debida conclusión evitando cualquier demora innecesaria que afecte a los involucrados, en el marco de los plazos establecidos.
- **Razonabilidad:** Tendrá un criterio lógico y congruente que garantice que las decisiones adoptadas sean objetivas, proporcionales y no arbitrarias, siendo comprendidas por todos los involucrados.
- **Debido proceso:** El proceso debe respetar los derechos fundamentales de las partes, ser justo y equitativo e informar de manera clara y oportuna los hechos que les pueden afectar. Deben ser oídos, pudiendo aportar antecedentes y fundamentar las decisiones adoptadas. Además de garantizar el conocimiento del estado del proceso resguardando los otros principios.
- **Colaboración:** Los Colaboradores deben cooperar para asegurar la correcta sustentación del procedimiento proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- **Perspectiva de género:** Durante todo el proceso se debe considerar las discriminaciones basadas en el género que pueden afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades por parte de los Colaboradores, 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.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 10 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

3.3.2. DE LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL O LABORAL

- **Responsables de la investigación:** La investigación será llevada a cabo por el Gerente de Personas, Jefe de RRHH o Jefe S&SO de CPT Empresas Marítimas (en adelante Investigador), quien deberá demostrar imparcialidad y contar, preferentemente, con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Si el Investigador determina que el proceso puede ser realizado de manera interna, deberá informar a la DT el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas en un plazo de 3 días contados desde la fecha de recepción de la denuncia. Por otro lado, si opta por su derivación o el denunciante así lo solicita, en el mismo plazo deberá remitir la denuncia a la DT junto con todos los antecedentes. Cualquiera sea la decisión, el investigador deberá informar por escrito al denunciante.
 - **Investigación interna:** Si el Investigador ha recibido todos los antecedentes pertinentes de la denuncia, procederá con la investigación. Sin embargo, si el Investigador no dispone de toda la información necesaria, podrá solicitar información adicional, la cual debe ser remitida en un plazo máximo de 3 días corridos. Si lo anterior no se cumple, se entenderá como desistida la denuncia.
 - **Notificación al denunciante, denunciado y testigos:** Quienes participen en el proceso, ya sea como denunciante, denunciado o testigo, deberá proporcionar su correo electrónico personal para recibir las notificaciones correspondientes. Si no disponen de medios electrónicos, podrán sugerir una forma alternativa de comunicación. Si esto no es posible, las notificaciones se enviarán mediante carta certificada dirigida al domicilio que se informe. La información que se entregue debe ser clara y objetiva e informar sobre el proceso que se llevará a cabo.
 - **Entrevistas y otros antecedentes:** Se realizarán entrevistas con el denunciante, denunciado y cualquier testigo relevante. La entrevista debe ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. Entre ellos se puede considerar:
 - El presente protocolo.
 - El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
 - Contrato y anexos de trabajo.
 - Registro de Asistencia.
 - DIAT y DIEP.
 - Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.
 - Resultado Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, entre otros.
- De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- **Imparcialidad del Investigador:** El denunciante o el denunciado, en sus declaraciones, pueden aportar antecedentes que cuestionen la imparcialidad del Investigador. En tal caso, pueden solicitar un cambio de Investigador. La Gerencia de Personas o la Gerencia de Línea de Negocio, según corresponda, evaluará la solicitud y decidirá si mantiene o cambia al Investigador, fundamentando su decisión en el informe de investigación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 11 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

- **Recopilación de Evidencias:** Se solicitará cualquier evidencia relevante, entre estas se pueden incluir: correos electrónicos, mensajes, grabaciones, documentos u otros elementos que respalden o refuten las afirmaciones. Es importante precisar que, si bien las denuncias serán recibidas conforme al tipo de denuncia que indique el denunciante, si se recibe una denuncia por acoso sexual, y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, el Investigador deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de las circunstancias en el informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.
- **Revisión de Documentación:** Además, se revisará cualquier documentación pertinente, como políticas internas, registros de evaluaciones de desempeño y/o cualquier otro documento que pueda proporcionar contexto o evidencia.
- **Evaluación de Testigos:** Se evaluarán los testimonios de los testigos para determinar la credibilidad y consistencia de las declaraciones.
- **Análisis de la Investigación:** Se realizará un análisis detallado de la evidencia recopilada para determinar si hay mérito en las denuncias y si se ha producido algún incumplimiento de las políticas. Ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el Investigador proporcionará al denunciante un plazo de 3 días corridos para completar los antecedentes o información que requiera para ello, lo anterior puede variar teniendo en cuenta los plazos establecidos para el cierre de la investigación.
- **Registro de Decisiones:** Todas las decisiones tomadas durante la investigación se deben registrar detalladamente para documentar el proceso y proporcionar un historial de la toma de decisiones.
- **Informe de Investigación:** Se debe elaborar un informe detallado que incluya a lo menos:
 - Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
 - Individualización de la persona denunciante y denunciada, con su correo electrónico, CI o Pasaporte.
 - Individualización de la persona a cargo de la investigación, con su correo electrónico, CI o Pasaporte. Se debe registrar la circunstancia de haber o no recibido los antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
 - Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
 - Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
 - La propuesta de medidas correctivas, cuando corresponda.
 - La propuesta de sanciones, cuando corresponda.
- **Remisión del informe de investigación a la DT:** El Investigador, dentro del plazo de 2 días de finalizado el proceso interno, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la DT, quien debe emitir un certificado de la recepción. La DT tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento al denunciante, denunciado, persona afectada y empleador. En caso de no pronunciarse, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el Investigador, quien debe notificar a la persona afectada, denunciado y denunciante.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024		Página 12 /16	
Aprobado por: Gerente de Personas		Confeccionado por:		Jefe S&SO	

- **Acciones correctivas:** Si la Organización recibe un pronunciamiento por parte de la DT, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes según el informe de investigación, dentro de los 15 días corridos siguientes, informando a la persona denunciante y a la denunciada. En caso de que la DT no se pronuncie sobre la investigación interna, la Gerencia de Personas deberá implementar las medidas o sanciones indicadas en el informe, dentro de los 15 días corridos posteriores a los 30 días desde la remisión del informe de investigación a la DT. Las acciones
- **Seguimiento:** Realizar un seguimiento posterior a la investigación para asegurar que las acciones correctivas fueron implementadas y evaluar cualquier impacto en el entorno laboral.

A considerar:

- El proceso de investigación debe llevarse a cabo en un plazo máximo de 30 días corridos.
- En caso de ser necesario, el Investigador puede recurrir a la asesoría de profesionales legales para certificar el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes durante la investigación.

3.3.3.DE LAS SANCIONES

- . Las sanciones pueden incluir capacitación, cambios en las políticas internas, medidas disciplinarias, sanciones indicadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o en el artículo 160 del Código del Trabajo.

3.3.4.GARANTIAS DEL PROCESO

- **Confidencialidad:** La confidencialidad será mantenida durante todo el proceso de investigación. Se alientará a los denunciantes a compartir la información necesaria con el fin de realizar una investigación adecuada.
- **Protección contra Represalias:** Se asegurará a los denunciantes que no sufrirán represalias como consecuencia de presentar una denuncia de buena fe. Cualquier intento de represalia será tratado con seriedad y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

3.3.5.DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MAL INTENCIONADAS E INCUMPLIMIENTOS A LA CONFIDENCIALIDAD

Si se determina que una denuncia es evidentemente infundada, maliciosa, realizada con la intención de dañar al denunciado, o si los involucrados en la investigación incumplen la garantía de confidencialidad de la investigación, se aplicarán las disposiciones establecidas en el punto 3.3.3.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 13 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

4. DE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

4.1. VIOLENCIA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Cuando la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a un Colaborador con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros, el Colaborador 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 procedimiento.

Asimismo, se deberá informar cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones, debiendo, cada Empresa del Grupo, proporcionar las facilidades para ello.

Además de lo estipulado en el punto 3.3.2 sobre el Informe de Investigación, cada Empresa del Grupo deberá implementar medidas correctivas relacionadas con la causa que originó la denuncia.

4.2. VIOLENCIA POR REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

En caso de que alguna Empresa del Grupo reciba una denuncia de un Colaborador dependiente de otro Empleador, deberá informar a las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su respectivo Empleador o Dirección del Trabajo, la Empresa del Grupo respectiva deberá remitir la denuncia, en el plazo de tres días, a quien realice el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a Colaboradores de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su Empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando el Colaborador efectúe su denuncia ante su Empleador, éste debe informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los Empleadores de los Colaboradores involucrados deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el punto 3.3.2 sobre las acciones correctivas.

5. DENUNCIAS ANTE TRIBUNALES COMPETENTES

Cuando la Dirección del Trabajo tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, ya sea por denuncias directas o derivadas de alguna Empresa del Grupo, deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, emitiendo un informe sobre los hechos denunciados y, si corresponde, haciéndose parte en el proceso. Si, dentro de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo (IT) detecta una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar la denuncia con el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia será suficiente para iniciar el proceso, y la IT podrá participar en el juicio que se origine.

No obstante, la IT deberá llevar a cabo una mediación previa entre las partes, para agotar las posibilidades de corregir las infracciones constatadas. Sin embargo, en casos de acoso sexual, no procederá la mediación establecida en el inciso sexto del artículo 486.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024	Página 14 /16
Aprobado por:	Gerente de Personas	Confeccionado por:	Jefe S&SO

6. DERECHOS DE LOS COLABORADORES PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA:

- 6.1. A denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- 6.2. A trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- 6.3. A que se adopten e implementen medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- 6.4. A ser informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; de los monitoreos, resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- 6.5. A que se establezcan e informen oportunamente las medidas de resguardo necesarias para el procedimiento de investigación.
- 6.6. A que, en conformidad al mérito del informe de investigación, se dispongan y apliquen las medidas o sanciones, según corresponda.

7. DEBERES DE LOS COLABORADORES Y EMPRESA PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA:

- 7.1. **Conocer y respetar las Políticas de la Empresa:** Familiarizarse con protocolos de la empresa relacionados con la prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el trabajo. Esto incluye comprender qué comportamientos son inaceptables y cómo denunciar incidentes.
- 7.2. **Comunicación clara y respetuosa:** Mantener una comunicación clara y respetuosa en todas las interacciones laborales. No realizar comentarios o chistes ofensivos que puedan ser interpretados como acoso. Entre ellos se encuentran, pero no se limitan a:
 - Envío de correos electrónicos o mensajes inapropiados: Enviar correos electrónicos, mensajes de texto u otros mensajes electrónicos que contengan contenido inapropiado o que puedan ser percibidos como acosadores.
 - Lenguaje o gestos sexualmente explícitos: Utilizar lenguaje vulgar o gestos de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, ya sea hacia colegas o clientes.
 - Comportamiento agresivo o violento: Cualquier forma de comportamiento agresivo, violento o amenazante hacia compañeros, superiores o subordinados.
 - Comentarios o bromas ofensivos: Esto puede incluir bromas o comentarios sobre la raza, el género, la orientación sexual, la religión u otras características personales de un individuo.
 - Intimidación o acoso verbal: insultos, comentarios despectivos, burlas, amenazas o cualquier forma de comportamiento verbal que tenga como objetivo humillar, intimidar o crear un ambiente hostil para otra persona.
 - Contacto físico no deseado: Cualquier forma de contacto físico no deseado, como toques innecesarios, abrazos no solicitados o cualquier otro tipo de contacto físico que pueda hacer sentir incómodo a la persona afectada.
 - Exclusión o discriminación: Excluir a alguien de actividades de trabajo, reuniones o eventos sociales basados en características personales como género, raza, orientación sexual, etc.
 - Represalias encubiertas: acciones sutiles contra Colaboradores que se quejan o realizan una denuncia.
 - Sobrecarga de trabajo: asignar una cantidad irracional de trabajo o plazos imposibles como forma de acoso.
 - Aislamiento social: excluir a alguien de las actividades del grupo o de la toma de decisiones
 - Abuso de poder: Utilizar la posición de autoridad para presionar, manipular o acosar.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Revisión N° 1. Julio 2024		Página 15 /16	
Aprobado por:		Gerente de Personas		Confeccionado por: Jefe S&SO	

- 7.3. Establecer límites personales:** Mantener límites personales claros y respetar los límites de los demás.
- 7.4. Reportar cualquier incidente:** Si un Colaborador presencia o es víctima de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, debe denunciar el evento. Mantener en silencio el comportamiento inapropiado puede ayudar a que continúe.
- 7.5. Proporcionar información detallada:** Al presentar una denuncia, deben proporcionar información detallada sobre el incidente, incluyendo fechas, horas, lugares y nombres de las personas involucradas.
- 7.6. Participar en capacitaciones:** Asistir a las capacitaciones proporcionadas por la empresa sobre la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Estas capacitaciones deben ser enfocadas en crear conciencia sobre el problema, reconocer el acoso, entender cómo prevenirlo y saber cómo actuar si son testigos o víctimas de comportamientos inapropiados.
- 7.7. No realizar comportamientos inapropiados:** Los Colaboradores no deben participar en comportamientos que puedan contribuir al acoso o la violencia en el trabajo. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas inapropiadas o cualquier otro comportamiento que pueda hacer que otros se sientan acosados o intimidados.
- 7.8. Colaborar en investigaciones:** En el caso de una investigación sobre acoso o violencia en el trabajo, los Colaboradores deben proporcionar información adicional, participar en entrevistas y ser honestos en sus declaraciones cuando sea solicitado.
- 7.9. Mantener la confidencialidad:** Si es parte del proceso de investigación o está involucrado de alguna manera en la denuncia, debe respetar la confidencialidad de la denuncia y de las personas involucradas en la investigación.
- 7.10. Promover un entorno de trabajo seguro:** Contribuir a crear y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso.
- 7.11. Para garantizar un espacio de trabajo civilizado,** es necesario:
- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad al hablar.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.
 - Respetar el espacio personal consultando sobre el uso de artículos de escritorio, herramientas, materiales o implementos de otros.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.