

**R Ingeniería y Construcción Spa.** declara su rechazo absoluto a toda manifestación de acoso laboral, acoso sexual y violencia de género. En conformidad con la **Ley N° 21.643 (Ley Karin)**, el **Convenio 190 de la OIT** y el **DS N° 44**, la gerencia se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable, libre de discriminación y con **perspectiva de género** en todos sus niveles.

El objetivo de esta política es establecer las directrices para identificar, evaluar, mitigar y erradicar los riesgos psicosociales provenientes de conductas de acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo y que atenten contra la dignidad y la salud mental y/o física de las personas trabajadoras.

Esta política es de carácter obligatorio y aplicable a todas las personas trabajadoras de **R Ingeniería y Construcción Spa.**, sin importar su rango, tipo de contrato o ubicación. Asimismo, ampara y regula las conductas de terceros que se relacionen con la empresa (proveedores y clientes).

En este contexto **R Ingeniería y Construcción Spa.**, se COMPROMETE ACTUAR CONFORME a:

#### **Definiciones Legales (Enfoque Ley Karin):**

**Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

**Acoso Sexual:** El que una persona realice de 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 de empleo.

**Violencia en el Trabajo ejercida por terceros:** Aquellas conductas que afecten a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de personas ajenas a la relación laboral (clientes, proveedores, usuarios, etc.).

**Violencia de Género (Perspectiva DS 44):** Actos de violencia y acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecten de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo inequidades crónicas o tratos degradantes basados en el género.

#### **Plan de Acción y Gestión Preventiva (Mandato DS 44):**

##### **1. Organización Preventiva y Participación**

Constitución o reactivación activa del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) (si hay más de 25 trabajadores) o nombramiento de delegados de Prevención (si hay entre 10 y 25 trabajadores). Estos estamentos participarán activamente con voz y voto en las mesas de diálogo y revisión de esta política para asegurar la equidad de género en los acuerdos.

##### **2. Identificación del Riesgo y Matriz Obligatoria**

Incorporar los riesgos de acoso laboral, sexual y violencia de género en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de la empresa. Esta matriz deberá actualizarse al menos una vez al año, o de manera inmediata si ocurre un accidente laboral/enfermedad profesional psicosocial o cambian significativamente las condiciones del puesto de trabajo.

##### **3. Mapa de Riesgos Psicosociales**

Diseñar un mapa visual de riesgos en los lugares de trabajo, identificando áreas críticas o puestos con mayor exposición a violencia interna o de terceros (ej. zonas aisladas, atención de público compleja), evaluándolo bajo el termómetro de riesgos psicosociales (CEAL-SM / SUSESO).

### **Plan de Trabajo Preventivo y Mitigación:**

Implementación de medidas concretas derivadas de la matriz: reestructuración de espacios físicos, iluminación, rotación de personal, y la entrega obligatoria de Capacitación Continua sobre conductas prohibidas, derechos fundamentales y perspectiva de género a toda la organización.

### **Mecanismos de Denuncia, Medidas de Resguardo e Investigación:**

Frente a una sospecha o caso de acoso, se activará de forma inmediata el protocolo interno de investigación bajo las siguientes directrices básicas:

- 1. Canal de Denuncia Seguro:** Existencia de un canal formal (físico o digital) que garantice estricta confidencialidad.
- 2. Medidas de Resguardo Inmediatas:** Antes de iniciar la investigación y según instruye la Circular SUSESO aplicable, el empleador deberá implementar resguardos para el denunciante (separación de espacios físicos, redistribución de jornadas, etc.) y tramitar de manera obligatoria y gratuita la **Atención Psicológica Temprana (APT)** a través de la Mutualidad correspondiente (ACHS, Mutual de Seguridad, IST o ISL).
- 3. Principios del Procedimiento:** Toda investigación (interna o derivada a la Dirección del Trabajo) se registrará bajo los principios de perspectiva de género, imparcialidad, celeridad y el derecho a ser escuchado.

### **Difusión y Mejora Continua:**

Esta política será entregada formalmente a cada trabajador al momento de su contratación como anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) y será publicada visiblemente en las dependencias y canales digitales de la empresa. Se revisará sistemáticamente de acuerdo con los hallazgos de auditorías internas del Sistema de Gestión de SST.

Por su parte, la Gerencia General de **R Ingenieria y Construcción SpA.** se compromete a entregar los recursos necesarios para implementar esta política y asegurar su comprensión y aplicación.

*Rodrigo Carvajal Coronado*  
*Gerente General/ Representante Legal*  
**R Ingenieria y Construcción SpA.**