



Dirección de Personas y Talento  
Dirección de Asuntos Legales

# Política Contra el Acoso Laboral, Sexual, y Violencia en el Trabajo



# Política Contra el Acoso Laboral, Sexual, y Violencia en el Trabajo

## 1. Introducción

En Securitas estamos comprometidos en promover y fomentar un entorno de trabajo productivo y no tolera ninguna forma de acoso, intimidación, abuso, malos tratos y/o burlas. Todos los empleados deberían tratarse y tratar a los demás con dignidad y respeto.

Nuestro personal es el recurso más importante y se deben fomentar las relaciones basadas en el respeto mutuo.

El Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo atentan contra la dignidad y la salud de las personas, por lo que Securitas impulsa acciones y medidas tendientes a prevenir y sancionar dichas conductas, fomentando una cultura de integridad.

En concordancia con los lineamientos del Plan Estratégico de la compañía y particularmente con el objetivo orientado a relevar a las personas como actores claves en el desarrollo de la empresa, se busca que el aporte de todas las personas se realice en un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual.

Consecuentemente, se considera de la mayor relevancia que todas las personas que se desempeñan en Securitas puedan acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por dichas conductas.

Securitas reconoce expresamente que la regulación de la Política definida en este documento, así como el procedimiento de denuncia establecido y su uso por parte de todos los colaboradores y de otras personas a quienes resulta aplicable, no obsta, restringe, ni sustituye de ninguna manera su facultad de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales para hacer valer sus derechos.



Un elemento fundamental de esta política es que Securitas no tolera ninguna represalia contra las personas que hayan denunciado inquietudes de buena fe. Este servicio de denuncia de irregularidades es seguro, confidencial, imparcial y está disponible a toda hora.

## 2. Alcance.

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

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

## 3. Principios Generales.

Con el fin de resguardar la dignidad de los implicados en una denuncia, el procedimiento de investigación tendrá como fundamentos los siguientes principios:

- **Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la Igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con Igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier



otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las Investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios a intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.





- **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- **Responsabilidad:** El trabajador(a) o aquel que haga una denuncia debe actuar con responsabilidad, denunciando hechos que efectivamente hayan ocurrido. Una denuncia sin fundamentos y respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado **será considerada una falta grave.**

#### 4. Implementación y responsabilidad

A nivel local en Securitas Chile, **es responsabilidad del Canal de Integridad**, el procesamiento de las denuncias y su respectiva investigación, manteniendo estricta reserva y confidencialidad de los procesos investigativos. Así como de la implementación de las medidas de resguardo.

**El ingreso de la denuncia se deberá realizar a través de cualquiera de los siguientes canales formales establecidos por la compañía:**

**A través de internet:** <https://securitas.integrityline.com>

**A través de los siguientes correos electrónicos:**  
[denuncias@securitaschile.com](mailto:denuncias@securitaschile.com)



### **A través del correo postal:**

#### **Correo postal**

Chief Business Ethics Compliance Officer Securitas AB  
P.O. Box 12307  
SE- 102 28 Estocolmo Suecia.

## **5. Investigaciones y consecuencias del incumplimiento**

Securitas alienta a todos los empleados, socios comerciales u otros terceros a denunciar cualquier conducta indebida sospechada o conocida. Las inquietudes deben plantearse de buena fe y pueden informarse de forma confidencial, siguiendo los lineamientos establecidos a nivel local por la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Los informes de mala conducta deben describir con el mayor detalle posible el supuesto comportamiento poco ético, las personas involucradas y la base y las pruebas de la acusación. Cuando sea posible, se deben proporcionar pruebas documentales de apoyo.

Todos los asuntos informados serán investigados de manera exhaustiva, objetiva y oportuna y de acuerdo con las instrucciones obligatorias relacionadas con esta Política y siguiendo las instrucciones de la normativa local antes señalada. Los asuntos denunciados se manejan sin la influencia de las personas que están o podrían verse afectadas por la denuncia.

La compañía de acuerdo a las disposiciones legales locales ha establecido un procedimiento detallado de denuncias, así como también un protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y violencia en trabajo, el cual será difundido a los colaboradores a nivel nacional a través de todas las plataformas digitales, como a su vez ha sido incorporado al Reglamento interno de la empresa.

## **6. Revisión y seguimiento**

El cumplimiento de esta política por parte de todas las entidades y empleados de Securitas se supervisará como parte del Programa de Cumplimiento de Ética Empresarial.



## 7. Referencia a instrucciones.

Los procedimientos e instrucciones asociados a esta política son:

- 13.1 Valores y Código Ético de Securitas Group
- 24. Política de Derechos Humanos del Grupo Securitas
- 26.1 Instrucciones para la Política de denuncia de irregularidades de Securitas Group
- Política Personas que integran la organización.
- Política Integrada
- Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo para eliminar la violencia y acoso en el trabajo
- Código del Trabajo Chileno
- Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo
- Decreto N°21 que aprueba Reglamento que establece las Directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- Dictamen N° 362/19 de la Dirección del Trabajo, de fecha 07 de junio a 2024 que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.
- Dictamen E502639/2024, de fecha 19 de junio de 2024, ATIENDE OFICIOS N°s. 198/13/2024 Y 199/13/2024, AMBOS DE 2024
- Circular N° 3, de fecha 12 de julio de 2024, Imparte instrucciones sobre Ingreso de denuncias ante la Dirección del Trabajo por Ley 21.643 (Ley Karin).
- Circular N°4, de fecha 12 de julio de 2024, Imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo con los criterios de la Ley N° 21.643 (Ley Karin).
- Circular N°5, de fecha 12 de julio de 2024, Imparte instrucciones específicas sobre fiscalización ordinaria de materias relacionadas con denuncias Ley 21.643 (Ley Karin)
- Circular N°3.813 de la Superintendencia de Seguridad Social
- Decreto número 44, de 2023. Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.