



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

Empresa: Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA.

RUT: 76.146.267-9

Correo: contacto@alx.cl

Fecha: 15 de agosto de 2024

I. Antecedentes generales

Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Ingeniería de sistema ARTICLINX SPA. 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, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, **asumiendo la entidad empleadora en conjunto con los trabajadores la responsabilidad de la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.** Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador 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.

1. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Ingeniería de sistema ARTICLINX SPA. Y sus sucursales. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias.

2. Definiciones:

A continuación, se definen las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, puedengenerar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

➤ **Acoso sexual:**

Es aquella conducta que una persona realiza, en forma indebida y 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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

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 realizarlas. **La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.**

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto 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, que va desde tocamientos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- 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, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, que amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva y/o amenazarlo con despedirlo.
- 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/a trabajador/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 menospreciar.
- 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.
- 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 (ejercida por terceros).

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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

Conductas incívicas:

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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. **Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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 o 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.

- Evitar la realización de bromas, comentarios etc., de índole o contenido sexual entrecompañeros y/o en presencia de clientes.

➤ 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.

Ejemplos, de sexismo hostil:

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

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.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- 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”**.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, 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 trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador 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 trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

3. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personastrabajadoras:

I. Personas trabajadoras

- 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 o ante la Dirección del Trabajo, a su elección.
- 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 en el trabajo con el que cuenta la entidad empleadora y las medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

II. Entidades empleadoras

- 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 las personas trabajadoras.
- 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.

- Realizar reuniones presenciales o de forma virtual con los trabajadores para que la jefatura puedan estar en conocimiento si se genera vulneración de derechos hacia sus trabajadores.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Se realizara un manual de buenas prácticas para la utilización de los canales que son ocupados para el trabajo como correo electrónico, mensajes de WhatsApp etc.

4. 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, participaran en conjunto con el empleador, donde se podrá aplicar el cuestionario de evaluación del ambiente laboral cada dos años o la Evaluación de Riesgos Psicosociales, Violencia o Acoso para empresas de menos de 10 trabajadores, quienes además implementarán las medidas de acuerdo al resultado y se comunicarán con el organismo fiscalizador en caso de ser necesario. Para estos fines la empresa ha designado a:

- Claudia Andrea Gómez Villagrán.

Quienes informarán a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a implementar como información en el diario mural, o correo electrónico. Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a los correos electrónicos cgomezv@alx.cl, ERP corporativo o de manera presencial en horario laboral.

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante serán Claudia Andrea Gómez Villagrán.

I. Gestión preventiva.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, la identificación, eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Ingeniería de sistema Articlinx SPA. Declara que no aceptará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora mantendrá canales de comunicación abiertos para que los trabajadores puedan involucrarse y participar en elaboración de la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.

Este compromiso es compartido por la gerencia como las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante

- Correo electrónico.
- Redes sociales.
- ERP corporativo.
- Y todo otro medio idóneo que los trabajadores propongan para transmitir información.

1. Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado 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. 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.

El empleador debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, debe confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados obtenidos del cuestionario CEAL/SM (cuestionario de evaluación del ambiente laboral y salud mental).

Ejemplo:

Identificación de factores de riesgo	
Ej. Conductas de acoso sexual.	
Ej. Violencia externa.	

2. 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 adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

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. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM o por otro motivo se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Ingeniería de sistema ARTICLINX SPA. abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo mediante redes sociales, correo electrónico o información en el diario mural.
- Además, la entidad empleadora promoverá un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las personas designadas y los trabajadores(as), se informarán y aprenderán de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante mensajes, afiches, diario mural y etc.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) por correo electrónico y/o diario mural, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con las personas designadas por la Ingeniería de sistema ARTICLINX SPA. A través de los canales que serán informados semestralmente.

3. Mecanismos de seguimiento:

Ingeniería de sistema ARTICLINX SPA. Evaluará 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.

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva. En este recuadro de ejemplo, se debe evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Ej. Se cumple.	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con trabajadores.

II. Medidas de Resguardo de la privacidad y la honra de los Involucrados.

La Ingeniería de sistema ARTICLINX SPA., establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, denunciantes, denunciados, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

III. Difusión

El protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

5. Procedimiento ante denuncias de Acoso Laboral, Sexual o Violencia en el Trabajo.

El denunciante a su elección, podrá denunciar en la misma empresa ante la persona designada o en la Dirección del Trabajo (escrita u online vía portal Mi DT), si decide hacerlo por la empresa se deberán cumplir los siguientes pasos:

- Puede ser VERBAL o ESCRITA en caso de optar por la opción verbal la persona encargada debe levantar un acta con fecha, hora y firma además de entregar una copia al denunciante.
- Recibida la denuncia el empleador cuenta con 3 días para decidir si la investigación se llevara a cabo por la empresa o deberá remitir los antecedentes a la Dirección del Trabajo.
- No existe control de admisibilidad, es decir, todas las denuncias que se entablen deben ser acogidas a tramitación.
- La investigación será Reservada, con Perspectiva de Género e

Imparcialidad.

- e. Participación en la investigación, se debe tener disposición y disponibilidad de los trabajadores (denunciante, denunciado y testigos) en caso se necesite el testimonio y entregar información adicional para la investigación, se debe respetar la confidencialidad y no deben existir represalias a quienes deban participar.
- f. La denuncia debe tener: Identificación del denunciante, Identificación de la o las personas denunciadas (solo si conoce la identidad) ya que podría deberse a Violencia en el Trabajo ejercida por un tercero ajeno, vínculo organizacional con la persona denunciada, si es externa expresar porque se relacionaron, el relato de los hechos (fundamento, porque estoy denunciando).
- g. El empleador tiene la obligación de adoptar una o más "medidas de resguardo en favor del denunciante" (separar a la persona denunciante y denunciado, asistencia psicológica, cambio de horario etc.) dependiendo de la gravedad del caso; la DT siempre podrá revisar las medidas adoptadas.
- h. La persona a cargo debe ser designada por el empleador, preferentemente con capacitación en materias de Acoso, Género y Derechos Fundamentales. Respecto de la imparcialidad de esta persona pueden alegar denunciante y denunciado, en caso se objete la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, el empleador resolverá fundadamente si decide mantenerla o cambiarla, siempre deberá quedar registro de esto en el informe de investigación.
- i. Qué debe contener el Informe de Investigación:
 - ✓ Individualización del empleador
 - ✓ Individualización del denunciante y denunciado
 - ✓ Individualización de la persona a cargo de la investigación
 - ✓ Las medidas de resguardo adoptadas y sus notificaciones.
 - ✓ Los antecedentes y entrevistas que se llevaron a cabo (procurando la confidencialidad de estas)
 - ✓ Narraciones de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
 - ✓ Fundamentos, indicios o razonamientos que permitieron concluir si la conducta denunciada era o no constitutiva de acoso laboral o acoso sexual o violencia en el trabajo.
 - ✓ La propuesta de medidas correctivas, si es que corresponde.

- ✓ La propuesta de sanciones, en caso corresponda.
- j. La investigación puede durar un plazo máximo de **30 días**, desde la interposición de la denuncia (si fue efectuada por la Dirección del Trabajo el plazo comienza desde que la DT recibe la denuncia).
- k. Finalizada la investigación el empleador cuenta con un plazo de **2 días**, para remitir el informe y conclusiones a la Dirección del Trabajo, quien tendrá un plazo de **30 días** para pronunciarse al respecto, si se pronuncia el empleador tiene **15 días** para implementar las medidas o sanciones a la cuales se arribaron en el informe, estas medidas o sanciones deben ser notificadas tanto a denunciante y denunciado, si dentro de los **30 días** la DT no se pronunció, se tiene por aprobado el informe y conclusiones, el empleador tendrá **15 días** para implementar las medidas y sanciones en el informe, que deben ser informadas a denunciante y denunciado.
- l. Las medidas correctivas tienen por objeto prevenir y corregir los hechos denunciados dando garantías de no repetición, las medidas pueden ser adoptadas en relación a la persona denunciada como de todos los trabajadores en general (repetir información, capacitar respecto a las conductas, apoyo psicológico etc.)
- m. Las sanciones pueden incluir la desvinculación del denunciado en virtud del art. 160 del Código del Trabajo, esto es sin derecho a indemnización, sin perjuicio que se debe cumplir con el requisito del aviso previo, de este despido el trabajador puede reclamar ante el tribunal laboral correspondiente.
- n. **Este procedimiento rige a contar del 01 de agosto de 2024, los plazos son siempre días corridos.**