

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



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
APLICACIONES COMPUTACIONALES SPA
RUT: 78.138.410-0**

ÍNDICE

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo	3
3.	Alcance	3
4.	Definiciones	4
5.	Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	7
6.	Derechos y deberes de La Empresa y de las personas trabajadoras	7
7.	Organización para la gestión del riesgo	8
	GESTIÓN PREVENTIVA	10
1.	Política preventiva del acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo	10
2.	Identificación de los factores de riesgo.....	10
3.	Medidas para la prevención.....	11
4.	Mecanismos de seguimiento.....	12
5.	Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados	13
6.	Difusión	13
7.	Referencias	14
8.	Control de Documentos	15
	Anexo 1: Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.....	16

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, APLICACIONES COMPUTACIONALES SPA, **en adelante ACL o La Empresa**, 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.

2. 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 Empresa** su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto **La Empresa** como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso **de ACL**, se compromete a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, se comprometen 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.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de ACL en sus dependencias, así como también a los proveedores, contratistas y subcontratistas, independiente de su relación contractual con La Empresa. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, las que deben ser prevenidas o controladas:

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° 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 realizarlos. 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 en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados
- Insistencia para una actividad social fuera del trabajo, después de que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (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, 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
- Aislamiento, es decir, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o 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 ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). A continuación, se citan 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 trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

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

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

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

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

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

Ejemplos de sexismo hostil son los siguientes:

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

También deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo las conductas de sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres. Estas son conductas que no buscan generar un daño, pero perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Algunos ejemplos 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 *“maninterrupting”*
- 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 comportamientos incívicos o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de La Empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un 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.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

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

6. Derechos y deberes de La Empresa y de las personas trabajadoras

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia

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



- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta La Empresa, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) La Empresa:

- 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
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. 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, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, representantes de los trabajadores, designados para estas funciones. Los nombres y los cargos se detallan a continuación:

Nombre	Cargo
Gonzalo Oyaneder Tobar	Jefe Área Servicios TI

Es responsabilidad de ACL la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, La Empresa ha designado un Coordinador de Protocolo de Prevención e Investigación. Además, se incorporará en el

Versión: 1.0	Elaboración: Nombre Área	Página 8 de 17
--------------	--------------------------	----------------

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



Nombre	Cargo	Rol
Nicolás Marchant R.	Jefe de Bienestar	Coordinador de Protocolo Prevención e Investigación
Hernán Benavides	Consultor Externo	Representante Empresa
Kelly Vivanco	Jefa de Gestión de Personas	Representante Empresa

Como parte de las responsabilidades del Comité de Prevención, se informará constantemente a los trabajadores respecto de los procedimientos asociados a la prevención y denuncia de casos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Para esto, se utilizarán los canales informativos de la organización, como por ejemplo: correos, *newsletter*, y plataforma de RRHH, entre otros. Además, se realizarán capacitaciones constantes a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, además de los aspectos más relevantes asociados a la Ley Karin. Esto último, se realizará en dos instancias principales:

- Inducción de Profesionales al momento de su ingreso en la organización
- Talleres online abiertos

El encargado de llevar a cabo estas acciones informativas y de capacitación, será el Coordinador de Protocolo de Prevención e Investigación.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo directamente al Coordinador, o también al Área de RRHH a través del correo rrhh@acl.cl.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, La Empresa se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados será el Coordinador de Protocolo de Prevención e Investigación, quien será responsable de levantar la investigación y dar cumplimiento a todos los requerimientos normativos y legales asociados.

GESTIÓN PREVENTIVA

1. Política preventiva del acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo

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

El marco de acción de La Empresa a este respecto es el documento titulado “política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo”, disponible como anexo en este documento. La Empresa se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a:

- La mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos
- Revisar cada dos años el “Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo”

2. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en La Empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros designados por La Empresa para estos propósitos, quienes serán los mismos indicados en el apartado 7.

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



IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	
Carga de trabajo (sobrecarga)	Conflicto de rol
Falta de reconocimiento al esfuerzo	Calidad de liderazgo
Inequidad en la distribución de las tareas	Compañerismo
Comportamientos incívicos	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Conductas sexistas	Equilibrio trabajo vida privada
Conductas de acoso sexual	Confianza y justicia organizacional
Violencia externa	Vulnerabilidad
Exigencias emocionales	Violencia y acoso
Desarrollo profesional	Otros
Reconocimiento y claridad de rol	

3. 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.

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 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, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, 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 los comportamientos incívicos que La Empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros medios.

Además, La Empresa organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, los supervisores y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos

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



en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Empresa informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante reuniones presenciales y/o telemáticas. El responsable de esta actividad será el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo o en el programa preventivo de La Empresa en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Medidas de Prevención a Implementar

Difusión de la Política preventiva del acoso o violencia a todos los trabajadores de La Empresa.

Envío y capacitaciones en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo a los trabajadores de La Empresa.

Envío y capacitaciones en el Procedimiento de Investigación del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo a los trabajadores de La Empresa.

Implementación de medidas para eliminar o controlar factores de riesgo como problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros.

Ciclo de capacitaciones a las jefaturas, los supervisores y demás trabajadores(as), en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

4. Mecanismos de seguimiento

La Empresa, con la participación de los trabajadores designados para estos propósitos, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de

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



denuncias por acoso o violencia presentadas en La Empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Coordinador de Prevención y Denuncia al correo electrónico nmarchant@acl.cl.

Mejora a Implementar	Evaluación de su cumplimiento
Reducción del # de denuncias por acoso sexual / laboral de X a Y.	
Reducción de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa de X a Y.	
# de trabajadores capacitados en la materia / # de capacitaciones por trabajador en el año	

5. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Empresa 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.

6. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: comunicaciones internas, entrega y difusión del RIOHS, capacitaciones e inducciones, entre otros.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el RIOHS y el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

7. Referencias

- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- RIOHS de ACL.
- Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo ACL.
- Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso.
- Decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- LEY 21643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Decreto 21: Aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Ley N° 16.744, Establece Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- CEAL -SM de Superintendencia de Seguridad Social.
- Código Procesal Penal

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



8. Control de Documentos

Información del documento	
Fecha de Elaboración	25/07/2024
Preparado por /Cargo	
Responsable de su aprobación/ Cargo	
Responsable de actualización/ Cargo	
Vigencia	01/08/2024

Registro de cambios				
Versión	Fecha	Nombre y Cargo Autor	Breve descripción del cambio	Estado²
1.0	25/07/2024		Versión Inicial	Borrador

Distribución del Documento			
Versión	Fecha	Nombre / Cargo Autor	Comentarios³
1.0	DD/MM/AAAA		

² Borrador, en revisión, Aprobado, Publicado

³ Distribución vía correo electrónico, Página Web, Interno del área u otras áreas, etc.

Anexo 1: Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

ACL Aplicaciones Computacionales SPA declara que no tolerará 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.

ACL Aplicaciones Computacionales SPA reafirma su compromiso con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta línea se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados de La Empresa tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia el correspondiente deber de protección de La Empresa, el cual debe materializarse en una gestión preventiva de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, discriminación o acoso, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:
 - **Acoso sexual:** “entendiéndose por tal el que una persona realice, 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. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).
 - **Acoso laboral:** “entendiéndose por tal 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 de una 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”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

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



- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** “entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

ACL Aplicaciones Computacionales SPA reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos de manera preventiva, con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, La Empresa es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Con el propósito de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, La Empresa se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Los compromisos mencionados en esta política son compartidos tanto por la gerencia como por 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 y mejora continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La presente política, que será revisada en forma participativa cada dos años, se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante comunicaciones internas, entrega y difusión del RIOHS, capacitación e inducción presencial y/o telemática.

Nombre 1

Nombre 2

Cargo 1

Cargo 2