



# Ley Karin

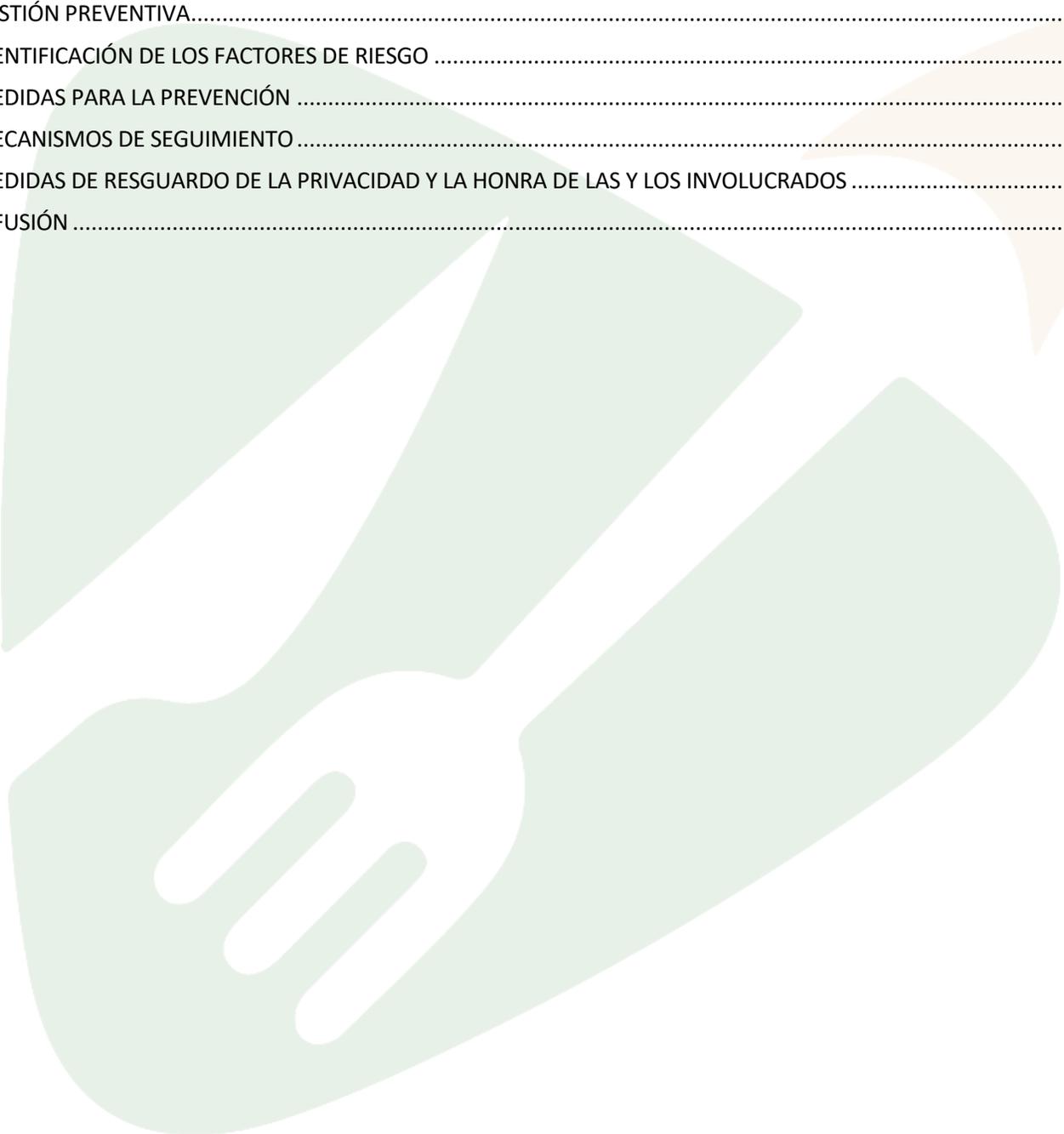
## LEY N° 21.643

Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Código	Fecha	Versión	Página
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 2 de 13

## CONTENIDO

I.	ANTECEDENTES GENERALES .....	3
1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVO .....	3
3.	ALCANCE .....	3
4.	DEFINICIONES .....	3
5.	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO .....	6
6.	DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS: .....	7
7.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO .....	8
II.	GESTIÓN PREVENTIVA.....	9
1.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO .....	10
2.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN .....	10
3.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO .....	11
4.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS Y LOS INVOLUCRADOS .....	11
5.	DIFUSIÓN .....	11



Código	Fecha	Versión	Página
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 3 de 13

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **COMERCIAL DE ALIMENTOS SPA (ALICOPSA)**, 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 entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto ALICOPSA, como los trabajadores, se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de ALICOPSA, 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, 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 de la empresa **COMERCIAL DE ALIMENTOS SPA 79.690.660-K, ALICOPSA**, representada legalmente por el Sr Rodrigo Salazar Pentzke. 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 que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

 **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, que va desde manoseos 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

		<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.</b>	
<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Página</b>
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 4 de 13

**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, 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).

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

**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 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.

		<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.</b>	
<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Página</b>
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 5 de 13

**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 es:

- 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.

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.



		<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.</b>	
<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Página</b>
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 6 de 13

## 5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El empleador 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, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> 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.

ITEM	DESCRIPCION
<b>1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores como un derecho fundamental.</b>	<b>Fortalecer del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores.</b>
<b>2. Desarrollo de un enfoque preventivo.</b>	<b>El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección.</b>
<b>3. Equidad de género.</b>	<b>La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres.</b>
<b>4. Universalidad e inclusión.</b>	<b>La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.</b>
<b>5. Solidaridad.</b>	<b>El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores.</b>
<b>6. Participación y diálogo social.</b>	<b>El Estado garantizará la participación de los trabajadores y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.</b>
<b>7. Integralidad.</b>	<b>Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo,</b>
<b>8. Unidad y coordinación.</b>	<b>Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.</b>
<b>9. Mejora continua.</b>	<b>Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores.</b>
<b>10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.</b>	<b>El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo con los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política.</b>

Sumado a esto ALICOPSA, aplica los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, esto lo realizamos aplicando el protocolo psicosocial CEAL-SM, en nuestros centros de trabajo.

Código	Fecha	Versión	Página
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 7 de 13

## 6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS:

### TRABAJADORES Y 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.
- 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 entidad empleadora, y de las y los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### EMPRESAS:

- 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
- Deberá asegurar que el denunciante, la víctima o las y los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- 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.



		<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.</b>	
<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Página</b>
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 8 de 13

## 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, participaran en conjunto con el empleador, o su representante.

NOMBRE	CARGO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	<a href="mailto:mmella@alicopsa.cl">mmella@alicopsa.cl</a>
JOSÉ MÉNDEZ NEIRA	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	<a href="mailto:jmendez@alicopsa.cl">jmendez@alicopsa.cl</a>
GINO DONOSO	LIDER DE CALIDAD Y SEGURIDAD	<a href="mailto:gdonoso@alicopsa.cl">gdonoso@alicopsa.cl</a>
RODRIGO MIRANDA	JEFE DE SISTEMAS INTEGRADOS	<a href="mailto:rmiranda@alicopsa.cl">rmiranda@alicopsa.cl</a>
BRYAN SILVA RIFFO	ENCARGADO DE RR.HH	<a href="mailto:bsilva@alicopsa.cl">bsilva@alicopsa.cl</a>
PAOLA LAGOS LIGUEN	ENCARGADO DE RR.HH	<a href="mailto:plagos@alicopsa.cl">plagos@alicopsa.cl</a>
JUAN MANUEL URRRA SANTANDER	ENCARGADO DE RR.HH	<a href="mailto:jurra@alicopsa.cl">jurra@alicopsa.cl</a>
LETICIA SEPULVEDA	ENCARGADO DE RR.HH	<a href="mailto:lsepulveda@alicopsa.cl">lsepulveda@alicopsa.cl</a>

Es responsabilidad de la entidad empleadora 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 entidad empleadora ha designado a:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	+56992990869	mmella@alicopsa.cl

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

ALICOPSA, capacitará a las y los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de un decálogo que será subido por Talana al personal, capacitaciones e-learning a través de nuestra Mutualidad, RIOHS.

El responsable de esta actividad de capacitación será:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
JOSÉ MÉNDEZ NEIRA	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	+56990996406	jmendez@alicopsa.cl

Las y los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RRHH	+56992990869	mmella@alicopsa.cl

**La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las y los o las denunciantes es:**

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	+56990996543	denuncias@alicopsa.cl

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
JOSÉ MÉNDEZ NEIRA	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	+56990996406	<a href="mailto:jmendez@alicopsa.cl">jmendez@alicopsa.cl</a>
GINO DONOSO	LIDER DE CALIDAD Y SEGURIDAD	+56992235944	<a href="mailto:gdonoso@alicopsa.cl">gdonoso@alicopsa.cl</a>
RODRIGO MIRANDA	JEFE DE SISTEMAS INTEGRADOS	+56998217059	<a href="mailto:rmiranda@alicopsa.cl">rmiranda@alicopsa.cl</a>
MARCELO MELLA SANHUEZA	GERENTE DE RR.HH	+56992990869	<a href="mailto:mmella@alicopsa.cl">mmella@alicopsa.cl</a>
ANGELICA ARAVENA	ENCARGADA DE RRHH CENTRAL	+56997887336	<a href="mailto:aaravena@alicopsa.cl">aaravena@alicopsa.cl</a>
KAREN RIVERA	ASISTENTE RR.HH	+56997887336	<a href="mailto:krivera@alicopsa.cl">krivera@alicopsa.cl</a>

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

		<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.</b>	
<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Página</b>
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 9 de 13

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

El empleador 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.

ALICOPSA), elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.



CÓDIGO: AL01-GER-PR-003  
 VERSIÓN: 1.0  
 FECHA: 01-08-2024

# POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

En **ALICOPSA**, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable, reflejando nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de todos nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización, No toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones.

Es por ello por lo que, dentro de nuestra organización, el relacionamiento estará basado en un trato formal de un contexto laboral, prohibiendo la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente, en **ALICOPSA**, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

RODRIGO SALAZAR PENTZKE  
 GERENTE GENERAL

		<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.</b>	
<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Página</b>
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página <b>10</b> de <b>13</b>

## 1. 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 las y los trabajadores, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM. En este recuadro se detallan los posibles factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo:

<b>IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO</b>
1.- Carga de trabajo (sobrecarga)
2.- Falta de reconocimiento al esfuerzo
3.- Inequidad en la distribución de las tareas
4.- Comportamientos incívicos
5.- Conductas sexistas
6.- Conductas de acoso sexual
7.- 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 de 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 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 las y los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
-  Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la **ALICOPSA** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante la utilización de alguno de los siguientes recursos: charlas webinars, cartillas informativas u otros.
-  Además, **ALICOPSA** 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 y las 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 en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
-  ALICOPSA, informará y capacitará a las y 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 capacitación presencial y virtual, además de informativos digitales. El área de Prevención de Riesgos será quien gestione la efectiva realización de lo antes mencionado.
-  Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en el programa preventivo de ALICOPSA, 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.
-  Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las y los trabajadores(as) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias con relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar el área de Recursos Humanos a cargo del Sr Marcelo Mella, Gerente de RRHH a través del correo electrónico [mmella@alicopsa.cl](mailto:mmella@alicopsa.cl).

		<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN 21.643.</b>	
<b>Código</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Página</b>
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página <b>11</b> de <b>13</b>

### 3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

ALICOPSA, con la participación de las y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará 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 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.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al área de Prevención de Riesgos de Alicopsa.

### 4. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS Y LOS INVOLUCRADOS

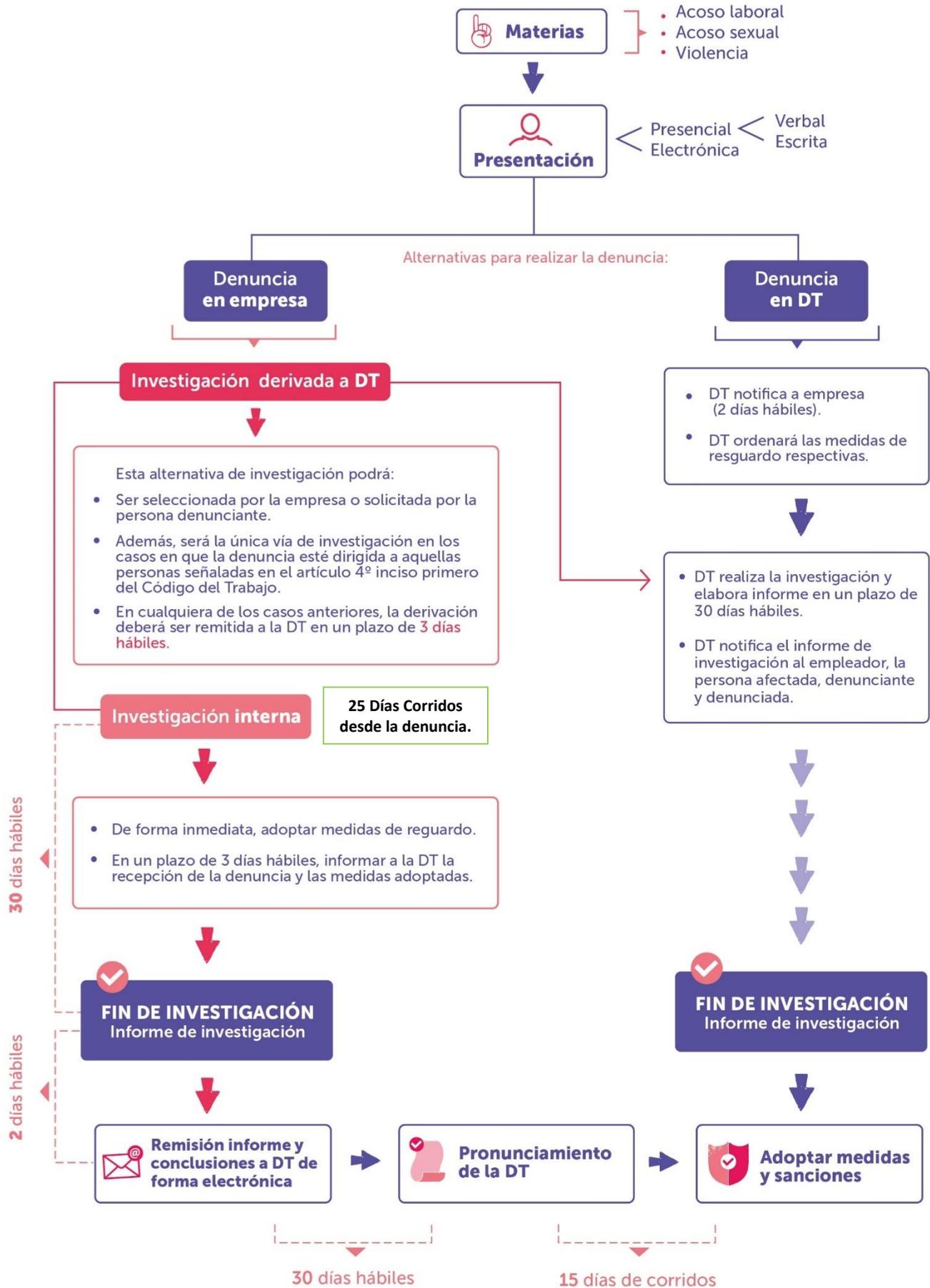
ALICOPSA, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos las y los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral denunciante, denunciados, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación,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

### 5. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: a través de página web [www.alicopsa.cl](http://www.alicopsa.cl), TALANA (acceso a perfil único de trabajadores). Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de orden higiene y seguridad. El protocolo se dará a conocer a las y los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo.

Código	Fecha	Versión	Página
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 12 de 13

**ANEXO 1: FLUJOGRAMA PROCESO DE INVESTIGACION Y PROCESOS**



Código	Fecha	Versión	Página
AL01-GER-MG-001	01-08-2024	1	Página 13 de 13

**ANEXO 2: Evaluación de los riesgos asociados a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que existen en la empresa.**



**Bajo**

Se trata de una conducta apenas distinguible de un malentendido, que puede involucrar mensajes comportamientos verbales o gestuales frecuentemente vistos sólo por la persona afectada y ocasionalmente interpretado como agresión por algún tercero. Además, se produce con una baja frecuencia (sólo ocasionalmente). El periodo de exposición es breve o no se puede determinar.



**Medio**

Se trata de una o más conductas evidentes, pero principalmente en el contexto de las personas involucradas. Incluye presiones verbales de mayor intensidad, a través de cualquier medio. Además, se produce con cierta frecuencia (más de una vez a la semana) y con un tiempo de exposición que está en el rango de 1 semana a 1 mes.



**Alto**

Se trata de una situación manifiesta para todos los miembros del equipo de trabajo y que constituye un problema que interfiere en el clima laboral del área de trabajo que se está evaluando. La conducta grave se puede manifestar una sola vez o de manera recurrente (3 o más días a la semana) y que se mantiene por más de 3 meses.

◆ Estos criterios representan una sugerencia. En cada empresa se podrían elaborar entre las partes criterios más específicos y ajustados al contexto. Recuerda que será el diálogo lo que permitirá discutir y consensuar la valoración y clasificación de los riesgos.

