

	Enlace Chile, Ltda			
	Nombre del Área Responsable: Capital Humano			
	Nombre de la Política / Lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo			
Código: ENL-CH-PL-CH-01	Versión: 1.0	Fecha de Liberación: septiembre 2024	Vigencia: diciembre 2025	Página 1 de 10

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Objetivo.....	2
3. Alcance	2
4. Definiciones.....	2
4.1 Acoso sexual	3
4.2 Acoso laboral	3
4.3 Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.....	3
4.4 Comportamientos incívicos.....	3
4.5 Sexismo.....	4
5. Principios de prevención.....	4
5.1 Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras.....	5
5.2 Organización para la gestión del riesgo	5
6. Gestión Preventiva	6
6.1 Identificación de los factores de riesgo.....	6
6.2 Medidas para la prevención.....	7
6.3 Mecanismos de Seguimiento	8
6.4 Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados	8
6.5 Difusión	8
7. Aprobación	9
8. Control de cambios	9

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 2 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Enlace Chile, Limitada (en adelante Enlace), 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 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 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 o directores de Enlace. 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, que deben ser prevenidas o controladas:

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 3 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

4.1 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 otra 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.

4.2 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.

4.3 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).

4.4 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.

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 4 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

4.5 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.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las personas 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.

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 prevención

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.

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 5 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

5.1 Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

5.1.1 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.
- 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 los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

5.1.2 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.
- 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.

5.2 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 los empleados de Enlace, Comité de Aplicación y Comité de Denuncia. El mismo será administrado de la siguiente manera:

Comité de Aplicación:

- Director Enlace Chile
- Gerente de Administración y Finanzas

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 6 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

Comité de Denuncia:

- Dirección Corporativa
- Dirección de Capital Humano
- Secretario: Dirección Jurídica
- Vocal: Gerencia de Cumplimiento Normativo

Es responsabilidad de Enlace la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha designado al Comité de Denuncia.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por medio de videoconferencia y el responsable de esta actividad será el área de Capital Humano.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo con el área de Capital Humano el cual esta conformado por:

- Directora de Capital Humano
- Coordinadora Desarrollo Organizacional
- Analista de Administración del Personal
- Coordinadora Atracción Talento

El Canal de Denuncias (800-914-083) es el mecanismo para la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes.

6. Gestión Preventiva

Enlace 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.

Asimismo, 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.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

6.1 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 inciviles 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

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 7 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

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 empleados y el Comité de Aplicación.

6.2 Medidas para la prevención

Con base en el diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones, actividades y capacitación dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- 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.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el empleador abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.
- Además, la entidad empleadora 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.

Todo el personal de Enlace se capacitará 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.

En Enlace se asumen los siguientes compromisos para prevenir los factores de riesgo y psicosocial y la violencia laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable:

1. Es obligación de los directores y responsables de área aplicar esta Política, velar por su cumplimiento y predicar con el ejemplo.
2. Se tiene establecido un criterio de cero tolerancias ante casos de violencia laboral y discriminación. No se acepta ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
3. Los colaboradores se comprometen a vigilar el cumplimiento de esta Política, prevenir y reportar conductas relacionadas con violencia laboral a través de los diferentes mecanismos de recepción de quejas.
4. Se promueve un clima laboral que apoya el desarrollo de una cultura organizacional de respeto.
5. Se divulgan de forma eficaz las políticas y medidas de prevención.
6. Se respeta el ejercicio de los derechos de los colaboradores para observar sus creencias o prácticas, y no se admite la discriminación derivada de origen étnico o nacional, género,

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 8 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica de diversidad.

7. Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.

6.3 Mecanismos de Seguimiento

Enlace, con la participación Capital Humano, 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 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 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 a Capital Humano.

6.4 Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Enlace 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.

6.5 Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: Intranet y correo electrónico. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno y el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

Código: ENL-CH-PL-CH-01	Nombre de la política / lineamiento: Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Versión: 1.0	Página a 9 de 10
----------------------------	--	-----------------	---------------------

7. Aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Capital Humano	Titular de Cumplimiento Normativo Titular de Riesgos Director de Jurídico Gerente de Administración y Finanzas	Director de Chile

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.

8. Control de cambios

Requerimiento	Solicitante	Fecha de solicitud	Descripción del cambio	Versión
Nueva legislación de Chile	Enlace Chile	Julio 2024	Creación de documento	1.0