

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

REVISIÓN INTERNA			
	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombre:	Vanessa Andrade Millon	Marcelo Pizarro Lanas	Vicky Millon Espinoza
Fecha:	15-07-2024	25-07-2024	31-07-2024
Firma:			

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVO.....	3
III. ALCANCE.....	4
IV. DEFINICIONES	4
V. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	8
VI. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	12
VII. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.....	13
VIII. GESTIÓN PREVENTIVA	14
IX. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.....	15
X. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	16
XI. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.....	17
XII. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN.....	18
XIII. DIFUSIÓN.....	23

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

I. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, nuestra empresa SERVICIO INTEGRAL A LA MINERÍA LIMITADA (SIM LTDA) 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.

II. 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 nuestra empresa SIM 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.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

III. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de nuestra empresa SIM LTDA. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

IV. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

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 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 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.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

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 2º 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.

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

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

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.

4. **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.

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

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

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

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

Como Empresa SIM LTDA. Daremos pleno cumplimiento a los principios establecido en la política nacional de seguridad y salud en el trabajo. aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024, 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 16.744.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- I. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

II. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

III. Enfoque de género y diversidad

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

IV. Universalidad e Inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

V. Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

VI. Participación y diálogo social

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

VII. Integralidad

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

VIII. Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

IX. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

X. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VI. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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.

Empleador SIM

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

- 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.

VII. 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 Vicky Millon Espinoza, Vanessa Andrade Millon de SIM LTDA.

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 Vanessa Andrade Millon Asistente Administrativo de SIM LTDA. Correo Electrónico de contacto vanessaandradem@simsalamanca.cl, contacto@simsalamanca.cl. Teléfono número 952094324

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas y difusiones, dinámicas con preguntas y el responsable de esta actividad será Vanessa Andrade

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Formulario anónimo: <https://forms.office.com/r/5sKEBauXUN>

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

Correo electrónico: contacto@simsalamanca.cl

Teléfono: 952094324

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 Vanessa Andrade Área de recursos humanos, asistente administrativo.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Marcelo Pizarro

Vicky Millon

Vanessa Andrade

VIII. 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.

La entidad empleadora 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.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante difusión una vez al año y a libre disposición en la pagina web de la empresa SIM LTDA (www.simsalamanca.cl) como tambien por el medio de comunicación y difusión WhatsApp grupal de colaboradores de SIM LTDA

IX. 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 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 trabajadores de SIM LTDA.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

- Carga de trabajo excesiva o presión de tiempo
- Demandas contradictorias
- Falta de claridad respecto a las funciones del trabajador
- Comunicación ineficaz
- Mala gestión de los cambios en el seno de la organización
- Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo
- Desavenencias en las relaciones interpersonales
- Acoso, agresión y violencia
- Dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

X. 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 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 nuestra Empresa SIM LTDA abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros
- 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.

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

- La entidad empleadora 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 capacitación y el responsable de esta actividad será Valentina Ruz Millon, Psicóloga y Marcelo Pizarro ,Prevencionista Riesgo.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

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 la entidad empleadora, 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 los trabajadores(as) a través de la difusión y capacitación, a través de la cual plantearan sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas.

Las sugerencias y dudas se podrán dar también a Vanessa Andrade, Asistente administrativo.

O de forma anónima a los siguientes contactos

Formulario anónimo: <https://forms.office.com/r/5sKEBauXUN>

Correo electrónico: contacto@simsalamanca.cl

Teléfono: 952094324

XI. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Empresa SIM LTDA con la participación Comité de Aplicación del cuestionario CEALSM 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 Recursos Humanos Vanessa Andrade Asistente Administrativo.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

XII. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN.

1. Principios del Procedimiento de Denuncia e Investigación.

El procedimiento de denuncia y posterior curso de acción, tendrá como marco los siguientes principios básicos que guiarán el desarrollo del mismo:

La empresa SIM LTDA 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.

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, la confidencialidad y privacidad de las partes involucradas, constituyéndose la difusión arbitraria de la información en un hecho sancionable, sin perjuicio de los derechos del denunciante e investigado, conforme a las normas del debido proceso.
- **Rapidez:** Tanto el análisis de la denuncia como la resolución de los cursos de acción deberán ajustarse a los plazos establecidos para este procedimiento.
- **Responsabilidad:** Cada persona que realice o efectúe una denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación; por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde. Una denuncia que sea identificada como dolosamente falsa constituye una infracción que puede ser sancionada de acuerdo a lo estipulado en el respectivo reglamento interno.
- **Imparcialidad:** Las personas que intervengan en el análisis o investigación de las denuncias, deben ser imparciales y tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.
- **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios y las oportunidades.
- **Probidad Administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

- **Idoneidad:** Se debe procurar que la persona a cargo de investigar una denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, cuente con los conocimientos, las habilidades y capacidades propias, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación idónea.
- **Debido proceso:** Se debe entender que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, y el derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- **Protección a la dignidad de las personas:** Se debe proteger tanto la dignidad de la víctima como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

2. Definiciones

- **Denuncia:** Corresponde a la manifestación formal y de acuerdo al procedimiento establecido, de ser víctima o de tener conocimiento de práctica de maltrato, acoso laboral o acoso sexual en la Institución.
- **Denunciante:** Persona o Asociación que representa a una o más personas, y que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- **Denunciado/a:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- **Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- **Rol Jefaturas y Profesionales de Recursos Humanos:** Todas las jefaturas y profesionales de la División y Unidades de RRHH deberán estar en condiciones de entregar información respecto del procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, a quien la solicite.
- **Receptor de Denuncia:** Todas las denuncias deberán ser dirigidas Gerencia o Recursos Humanos, según corresponda, o quien(es) éstos designen para tales efectos.

3. Características especiales de la Investigación.

- Siempre que exista una denuncia formal, se realizará una Investigación Administrativa.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

- El investigador deberá consultar al Equipo destinado para este proceso en empresa SIM LTDA.
- Si corresponde o es solicitado, se realizará entrevista a la Asociación respectiva. **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**
- Si procede, se instruirán acciones de protección inmediata, mientras se investiga.
- Finalizada la investigación, las Unidades de Recursos Humanos y la jefatura correspondiente deberán realizar acciones tendientes a mitigar los efectos negativos que la situación haya producido en el clima laboral

Las reglas antes señaladas, en lo que corresponda, serán incorporadas al Reglamento de interno de higiene y seguridad.

4. De la recepción y contenido de la Denuncia.

1. La denuncia deberá formularse por escrito y estar firmada por el denunciante.
Las personas, ya sea que sufran o conozcan de hechos definidos como maltrato, acoso sexual o laboral, tendrán el derecho a denunciarlos.
Sin perjuicio de lo anterior, quienes desempeñen cargos de jefatura, tendrán la obligación de denunciar cuando tomen conocimiento de hechos de MALS por el relato de la víctima.
Se adjunta al presente procedimiento, el Formulario de Denuncia de Maltrato o Acoso Laboral o Sexual, el cual debe estar disponible además en la intranet de la Institución y en la División o Unidades de Recursos Humanos.
Será admisible la denuncia, aunque no se presente en el formulario, en tanto contenga los requisitos mínimos a los que se alude más adelante.
2. La denuncia debe estar dirigida a la Empresa SIM LTDA
3. Las denuncias se deben entregar en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial.

En su contenido podrá solicitarse que sean secretos la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes, nombres de testigos y/o documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Lo anterior,

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

debiendo tenerse presente que los antecedentes aportados en la denuncia y los que se incorporen en el curso de la investigación, no podrán ser secretos ni para la víctima ni para el investigado, de acuerdo a las normas del Reglamento de Responsabilidad Administrativa.

Si él o la denunciante formularen la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información, sin perjuicio de los derechos de la víctima y del investigado conforme a las normas del debido proceso. Ante la gravedad de los hechos, serán declaradas no admisibles las denuncias anónimas; por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas y las circunstancias que motivaron su presentación.

4. En el caso de que la denuncia sea recibida por la de Recursos Humanos, le corresponderá solo un rol canalizador.

Este receptor deberá:

- Registrar la recepción de la denuncia en un libro de correspondencia especial para estos efectos.
- Completar personalmente el registro de la recepción de la denuncia, timbrar y firmar.
- Entregar fotocopia de este registro al denunciante en el momento de la denuncia.
- Hacer entrega de la denuncia al Gerente General de SIM, en el plazo máximo de un día hábil desde que la recibió.

5. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- Nombre y cargo del denunciante.
- E-mail personal, teléfono y/o dirección de contacto del denunciante.
- Narración de los hechos y sus circunstancias.
- La individualización de la(s) víctima(s) de los hechos (en caso de no coincidir con denunciante), quién(es) los hubieren cometido y de la(s) persona(s) que los hubieren presenciado o que tuviere(n) noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

- Acompañar y/o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
 - Las denuncias que no cumplan con lo indicado anteriormente, serán devueltas al denunciante sin tramitar, ordenando que se complementen los antecedentes omitidos en un plazo de dos días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por no presentadas.
6. Recibida una denuncia formal, la autoridad ordenará instruir una investigación administrativa que se tramitará conforme este mismo protocolo. Se deberá priorizar la designación de un investigador capacitado previamente.
- Podrá también, en la misma resolución, ordenar las medidas de protección que correspondan, de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados.
- En cuanto se reciba una denuncia, el receptor deberá informar inmediatamente por correo al área de gerencia y, posteriormente, comunicar el resultado y las medidas instruidas.
- En el caso que la autoridad que recibe la denuncia carezca de competencia para resolver su procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente. En el caso que los hechos denunciados configuren un delito, la autoridad o el investigador, cuando los antecedentes de la investigación lo ameriten, formulará la respectiva denuncia.
7. Será deber del investigador adoptar inmediatamente las medidas tendientes a proteger a la o las víctimas, para asegurar la integridad de éstas y aminorar el impacto emocional tras los incidentes denunciados. Cuando la víctima exprese síntomas o malestar físico o psicológico a raíz de los hechos denunciados, deberá informársele la posibilidad de concurrir a la Mutualidad, para solicitar que se evalúe la existencia de una enfermedad profesional.
- Para la mejor adopción de medidas, el investigador asignado deberá coordinarse con el área de gerencia, instancia que tendrá como función asesorar al investigador de la Empresa SIM.
8. En los casos que se realice una denuncia falsa con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada y se comprobare este hecho por medio de la Investigación Administrativa, podrá ser sancionado disciplinariamente.

SIM-ADM-PTL-001-V001	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Revisión N°:01
		Fecha Emisión:15/07/2024
Servicio integral a la minería limitada		

9. Medidas Precautorias: Se deben considerar medidas precautorias que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados.
10. La víctima no podrá ser trasladada de localidad o de la función que desempeñe, sin su autorización por escrito.
11. La víctima no será objeto de calificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, salvo que expresamente la solicite la víctima. Si no lo hiciera, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

XIII. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

www.simsalamanca.cl

Difusión por grupo de WhatsApp Colaboradores SIM.

Difusión y concientización en reunión de terreno.