


	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha elaboración	30/07/2024
		Fecha revisión	30/07/2024
		Revisión	00
		Página	1 de 14


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

SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA

EN CASO DE REVISIÓN: OBSERVACIONES Y SÍNTESIS DE LA REVISIÓN		
REVISIÓN	FECHA	ALCANCE MODIFICACIONES
00	30/07/2024	- Elaboración del documento.


	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORADO	Camila Casas	Jefa de Prevención de Riesgos	30/07/2024	
REVISADO	Álvaro Vargas	Gerente General	30/07/2024	
APROBADO	Álvaro Vargas	Gerente General	30/07/2024	

SERVICIOS DE CAPITAL  
HUMANO SOS GROUP SPA  
RUT. 76.817.135-1

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha elaboración</b>	30/07/2024
		<b>Fecha revisión</b>	30/07/2024
		<b>Revisión</b>	00
		<b>Página</b>	2 de 14

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>3</b>
<b>3. ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>4. DEFINICIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>4.1. ACOSO SEXUAL:.....</b>	<b>4</b>
<b>4.2. ACOSO LABORAL:.....</b>	<b>4</b>
<b>4.3. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL: .....</b>	<b>5</b>
<b>4.4. CONDUCTAS INCÍVICAS:.....</b>	<b>5</b>
<b>4.5. SEXISMO:.....</b>	<b>6</b>
<b>5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:</b>	<b>7</b>
<b>6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:.....</b>	<b>7</b>
<b>6.1. PERSONAS TRABAJADORAS.....</b>	<b>8</b>
<b>6.2. EMPRESA .....</b>	<b>8</b>
<b>7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO: .....</b>	<b>8</b>
<b>8. GESTION PREVENTIVA .....</b>	<b>12</b>
<b>8.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO:.....</b>	<b>12</b>
<b>8.2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN:.....</b>	<b>12</b>
<b>8.3. MECANISMO DE SEGUIMIENTO.....</b>	<b>13</b>
<b>9. DIFUSIÓN .....</b>	<b>14</b>

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	<b>Fecha elaboración</b>	30/07/2024
		<b>Fecha revisión</b>	30/07/2024
		<b>Revisión</b>	00
		<b>Página</b>	3 de 14

## 1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

## 2. OBJETIVOS


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 SOS Group 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, SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA. 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:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	<b>Fecha elaboración</b>	30/07/2024
		<b>Fecha revisión</b>	30/07/2024
		<b>Revisión</b>	00
		<b>Página</b>	4 de 14

#### 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 otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.


Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto 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.

#### 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. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha elaboración	30/07/2024
		Fecha revisión	30/07/2024
		Revisión	00
		Página	5 de 14

- 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.


#### **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).

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.

#### **4.4. CONDUCTAS INCÍVICAS:**

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha elaboración	30/07/2024
		Fecha revisión	30/07/2024
		Revisión	00
		Página	6 de 14

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.


#### 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.

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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha elaboración	30/07/2024
		Fecha revisión	30/07/2024
		Revisión	00
		Página	7 de 14

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 “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son 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.

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

ES SOS GROUP SPA dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, 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.

#### **6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:**

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	<b>Fecha elaboración</b>	30/07/2024
		<b>Fecha revisión</b>	30/07/2024
		<b>Revisión</b>	00
		<b>Página</b>	8 de 14

### 6.1. 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.

### 6.2. EMPRESA


- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- 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.

### 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, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que no existan aquellos el nombre del trabajador o la trabajadora designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

Es responsabilidad de SOS Group la implementación de medidas, la supervisión de su



	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	<b>Fecha elaboración</b>	30/07/2024
		<b>Fecha revisión</b>	30/07/2024
		<b>Revisión</b>	00
		<b>Página</b>	9 de 14

cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos y a Recursos Humanos:

<b>Nombre</b>	Camila Casas
<b>Cargo</b>	Jefa de Prevención de Riesgos
<b>N° de teléfono</b>	+569 36538174

<b>Nombre</b>	Valeria Ampuero
<b>Cargo</b>	Encargado de Recursos Humanos
<b>N° de teléfono</b>	+569 99349229

Ambos Departamentos deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de reuniones, utilizando el registro de Formación y Comunicación de SOS Group.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Valeria Ampuero, Encargada de Recursos Humanos.


Los trabajadores(as) en régimen de subcontratación la empresa principal o mandante se coordinará SOS Group para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por ambas empresas.

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

<b>Nombre</b>	Valeria Ampuero
<b>Cargo</b>	Encargado de Recursos Humanos
<b>N° de teléfono</b>	+569 99349229

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Carlos Donoso	Administrador de contrato	<a href="mailto:cdonoso@sosgroup.cl">cdonoso@sosgroup.cl</a>
Yessabe Aliaga	Coordinadora de Atracción del Talento	<a href="mailto:yaliaga@sosgroup.cl">yaliaga@sosgroup.cl</a>
Valeria Ampuero	Encargada de Recursos Humanos	<a href="mailto:vampuero@sosgroup.cl">vampuero@sosgroup.cl</a>

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	<b>Fecha elaboración</b>	30/07/2024
		<b>Fecha revisión</b>	30/07/2024
		<b>Revisión</b>	00
		<b>Página</b>	10 de 14

Paola Bandon	Ayudante de Producción	<a href="mailto:bandonpaolaandrea@gmail.com">bandonpaolaandrea@gmail.com</a>
--------------	------------------------	--

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.

SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA 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.

A continuación, se presenta la Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y se revisará cada dos años.



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

Fecha elaboración	30/07/2024
Fecha revisión	30/07/2024
Revisión	00
Página	11 de 14

	POLÍTICA	SG-PO-01	
		Fecha elaboración	09/07/2024
	PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha revisión	09/07/2024
		Revisión	00
	Página	1 de 1	

SOS Group empresa de Recursos Humanos, busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, implicando además que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionada, adoptando todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

Nuestros principios de la Política se basan en lo siguiente:


1. Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada colaborador(a) se sienta valorado(a) y reconocido(a) independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos discriminatorios de cualquier discriminación.
2. Velar por el mantenimiento de un entorno laboral seguro, exento de riesgos adoptando las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso, donde todos los colaboradores puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
3. Eliminar o controlar el riesgo, potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas incíviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.
4. Los colaboradores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia empresa.
5. Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, SOS Group se compromete a llevar a cabo el procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo, disponible en Talana. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
6. Capacitar y sensibilizar constantemente a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo, promoviendo un ambiente laboral saludable y respetuoso.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por los colaboradores, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, a través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

SERVICIO DE CAPITAL  
HUMANO SOS GROUP SPA  
RUT: 76.817.135-1

Arvaro Vargas  
Gerente General  
Representante Legal

SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha elaboración	30/07/2024
		Fecha revisión	30/07/2024
		Revisión	00
		Página	12 de 14

## 8. GESTION PREVENTIVA

### 8.1. 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 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 los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

### 8.2. 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.

- 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, SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, cartillas informativas u otros.
- Además, , SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha elaboración	30/07/2024
		Fecha revisión	30/07/2024
		Revisión	00
		Página	13 de 14

de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, supervisores(as) 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.

- SOS Group informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante reuniones y se dejará registro en el formato de “Formación y Comunicación” y el responsable de esta actividad será Camila Casas, Jefa de Prevención de Riesgos.

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 del correo electrónico, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, y se podrán comunicar con el Departamento de Prevención de Riesgos y Recursos Humanos.


### 8.3. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA con la participación de 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 a Camila Casas; Jefa de Prevención de Riesgos; [ccasas@sosgroup.cl](mailto:ccasas@sosgroup.cl)

### MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	<b>Fecha elaboración</b>	30/07/2024
		<b>Fecha revisión</b>	30/07/2024
		<b>Revisión</b>	00
		<b>Página</b>	14 de 14

SERVICIOS DE CAPITAL HUMANO SOS GROUP SPA establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciante, denunciado, 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.

## 9. DIFUSIÓN

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

- Correo electrónico
- Registro en Talana

Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo.