

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



99.538.350-0

Fecha elaboración versión 1: 15/07/2024

ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Dimensión S.A. ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en 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 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". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia 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. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La entidad empleadora asume 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 a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. El empleador los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán al empleador en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, 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, gerentes y/o directores de Dimensión S.A. independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a 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:

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos 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, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- 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.
- Uso de nombres ofensivos (sobrenombres) para inducir al rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, nacionalidad, 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.
- Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercida 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).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- Conductas sexistas o acosadoras hacia las o los trabajadores.

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

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

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

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

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

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

- 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*".

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

- 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”.
- Tomar una idea que una mujer ha expresado con anterioridad y apropiarse de ella tomando el crédito por eso: “*bropropriating*”

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, incluidas 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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- Deber de 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.
- Deber de 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) 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.

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

- 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 el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la Gestión del Riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador a través del área de Recursos Humanos el Comité de Aplicación CEAL-SM.

Es responsabilidad de Dimensión S.A. la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, Dimensión S.A. ha designado al área de Recursos Humanos, con la que se pueden comunicar al correo electrónico infoleykarin@dimensionesa.cl ; denuncialekykarin@dimensionesa.cl o a los números de teléfono +56227264256 y +56227264226.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Se capacitará a las y los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante correo electrónico, trípticos, charlas informativas y material gráfico. La responsable de esta actividad será **Valentina Cabello, Jefa del Departamento Social y Calidad de Vida.**

Las y los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a este protocolo a **Eduardo Riquelme, Encargado de Reclutamiento, Selección y DO.**

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, Dimensión S.A., a través del área de Administración, se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, además de orientar a los o las denunciantes serán las siguientes:

Nombre del participante	Cargo
Valentina Cabello Torrealba	Jefa Departamento Social y Calidad de Vida
Tabita Fritis	Técnico Social
Oscar Orellana	Analista de Recursos Humanos

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

Las denuncias podrán realizarse a través de los siguientes medios:

Correo electrónico: denunciaeykarin@dimensiona.cl

Canal de Denuncias: www.resguarda.com/dimensiona o a través de www.dimensiona.cl

Teléfonos: +56 227264226 / +56 227264256

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Valentina Cabello Torrealba	Jefa Depto. Social y Calidad de Vida	Valentina.cabello@dimensiona.cl
Eduardo Riquelme Morales	Encargado Reclutamiento, Selección y	Eduardo.riquelme@dimensiona.cl
Iván Valero Breton	Encargado Prevención del Delito	Ivan.valero@dimensiona.cl
Gastón García Zurita	Jefe Prevención de Riesgos	Gaston.garcia@dimensiona.cl
Luis Torrejón	Mecánico – Secretario Comité Paritario	comiteparitario@dimensiona.cl
Abraham Ramírez	Hidráulico – Representante trabajadores Comité Paritario	comiteparitario@dimensiona.cl
Rebeca González	Bodeguera – Presidenta Comité Paritario	comiteparitario@dimensiona.cl
Selene Acosta Mauricci	Gerente Recursos Humanos	Selene.acosta@dimensiona.cl
Jamie Carquen Ortiz	Jefa de Personal	Jamie.carquen@dimensiona.cl

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.

II.

Gestión Preventiva

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 los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados, suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Dimensión S.A. 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.

POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL

Dimensión S.A. 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.

A continuación, se presenta la declaración de la política:

En Dimensión S.A. no aceptamos ninguna conducta que pueda generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Las relaciones entre todos y todas deben basarse siempre en el respeto mutuo, sin importar la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas.

Entendemos que el acoso y la violencia pueden surgir de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, y nos comprometemos a manejar estos riesgos para mantener un ambiente laboral seguro y saludable. También sabemos que la violencia y el acoso pueden ser consecuencia de comportamientos groseros y sexistas, y nos comprometemos a tomar medidas para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por los trabajadores y trabajadoras, quienes se unen en un esfuerzo conjunto para prevenir y eliminar estas conductas. A través del diálogo y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se comunicará a los trabajadores mediante los canales de comunicación que establezca la Empresa.

Dimensión S.A. elaborará esta política de manera participativa y la revisará cada dos años.

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

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 de las y los trabajadores y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Exceso de tareas o responsabilidades que superan la capacidad de la persona.
Exposición a altos niveles de exigencias y presiones para cumplir con el trabajo.
Discrepancia entre los esfuerzos realizados y las recompensas obtenidas (económicas, reconocimiento, etc.), falta de valoración del personal por parte de jefaturas.
Inequidad en la distribución de las tareas.
Falta de claridad en las funciones y responsabilidades de cada trabajador o trabajadora.
Insuficiente apoyo por parte de superiores, compañeros o subordinados.
Horarios prolongados que afectan el equilibrio entre la vida laboral y personal.
Factores ambientales que pueden influir negativamente en el bienestar del trabajador.
Presencia de conductas intimidatorias, hostiles o degradantes.
Limitaciones en la capacidad del trabajador(a) para tomar decisiones sobre su propio trabajo.
Inadecuado control, supervisión y liderazgo.
No respetar la confidencialidad de las problemáticas de las y los trabajadores.
Temor a perder el empleo o a cambios en las condiciones laborales.
Falta de procedimientos de jefaturas hacia los trabajadores(as).
Escasas oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.
Inadecuado diseño de los puestos de trabajo y falta de definición de las funciones y tareas de cada persona.
Sistemas de comunicación ineficaces.
Violencia en el trabajo.
Acoso Sexual.
Acoso laboral.

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- 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

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

cuestionario CEAL/SM/ISTAS se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de las y los trabajadores de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que Dimensión S.A. abordará, y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, cartillas informativas, correos electrónicos y material gráfico).
- Además, Dimensión S.A. 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, supervisores y trabajadores 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.

Dimensión S.A. 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 correo electrónico, trípticos, charlas informativas y material gráfico y la responsable de esta actividad será Valentina Cabello, Jefa del Departamento Social y Calidad de Vida, junto al Jefe de Prevención de Riesgos, Gastón García.

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 Dimensión S.A., 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) mediante correo electrónico, trípticos, charlas informativas y material gráfico. Para consultas y/o sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el departamento de RRHH a través del correo infoleykarin@diemnsionsa.cl o denuncialekykarin@dimensionasa.cl

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Evaluación de puestos de trabajo.
Diseñar un plan de reconocimientos.
Actualización de perfiles de cargo.
Sensibilizaciones de buen trato.
Reuniones de trabajo con instituciones mandantes para sociabilizar protocolo de Prevención.
Establecer procedimientos para elogiar abiertamente el buen desempeño de las y los trabajadores y los equipos.
Capacitación a toda persona que esté a cargo de equipos humanos / Plan de promoción interna.
Generar un programa de perspectivas de carrera.
Establecer política de trato a las mujeres y a los hombres con equidad.
Establecer un sistema de planificación del trabajo.

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el trabajo.

Mecanismos de difusión institucionales a toda la organización.
--

Evaluación de clima laboral.

Optimizar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo para que las y los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares.

3. Mecanismos de seguimiento

Dimensión S.A., con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, 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/ISTAS, 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 al Departamento de RRHH al correo infoleykarin@diemnsionsa.cl o denuncialekykarin@dimensionasa.cl

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores/as

III.

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

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

Dimensión S.A. 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.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: correo electrónico personal - laboral. Se entregará una copia física en cada dirección laboral de Dimensión S.A. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores/as al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

MEDIDAS PARA EVITAR DENUNCIAS INCONSISTENTES

Dimensión S.A. establecerá medidas a tomar frente a denuncias inconsistentes, es decir, aquellas denuncias que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión o existe deficiencia de información que requiere ser subsanada, que estarán definidas en el procedimiento de investigación dispuesto en el Reglamento Interno.

Para evitar la presentación de denuncias inconsistentes, Dimensión S.A. implementará acciones de difusión y capacitación con destino a todos sus trabajadores y trabajadoras que tendrán énfasis en el presente protocolo, el procedimiento de investigación y especialmente en la información necesaria para realizar una denuncia consistente y completa.