

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

**Skechers Chile Ltda.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma Representante Legal

Interfaz de usuario gráfica, Texto, Aplicación

Descripción generada automáticamente

**I. Antecedentes Generales**

**1. Introducción:**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **Skechers Chile Ltda.** ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir situaciones relacionadas con 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 estos efectos, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

**2. Objetivo:**

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo **Skechers Chile Ltda.** su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto **Skechers Chile Ltda.**, en adelante también, el empleador o la empresa y, 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, District Sales managers y gerentes o directores de **Skechers Chile Ltda**, y aquellas que mantengan algún grado de dependencia o dependencias de **Skechers Chile Ltda.**, independiente de su relación contractual, como contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como también a los 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:

**Denunciante:** persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

**Denunciado/a:** persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

**Denuncia:** documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, labora o violencia en el trabajo.

**No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

**No revictimización o no victimización secundaria:** No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

**Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

**Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

**Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

**Medidas correctivas**: Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de 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 pueden constituir acoso sexual:

• 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.

**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:

• 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 trabajador o trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.

• Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.

• Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

• Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

• En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

**Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos de violencia en el trabajo:

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

**Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe, entre otras acciones y comportamientos:

• 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.

**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, pueden considerarse entre otros:

• Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en su género o condición.

• Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicho género o 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.

Algunos ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

• Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.

• Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.

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

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

Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente 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:**

**Skechers Chile** 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.-

**Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**a)** Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores como un derecho fundamental. Se debe 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.

**b)** 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 de **Skechers Chile Ltda.** será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, 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.

**c) Equidad de género y diversidad**

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo abordará las diferencias de género y diversidad, y asegurará el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

**d) Universalidad e inclusión.**

Las acciones y programas favorecerán a todas las personas trabajadoras y que presten servicios para **Skechers Chile Ltda.**, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Estas 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.

**e) Participación y diálogo social**

Se garantizarán instancias y mecanismos de participación y de diálogo en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

**f) Mejora continua**

Los procesos de gestión preventiva serán revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño.

**Skechers Chile Ltda.** efectuará revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que contendrán metas e indicadores claros y medibles.

**g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos**

**Skechers Chile Ltda.** Se compromete a 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.

**Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo**

**a) Política de tolerancia cero**

**Skechers Chile Ltda.** fomentará una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

**b) Valores fundamentales**

**Skechers Chile Ltda.** Se compromete a crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

**c) Participación y diálogo social**

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y la empresa, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

**d) Control de los riesgos en su origen**

**Skechers Chile Ltda.** Declara su real compromiso a eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

**e) Perspectiva de género**

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

**6. Derechos y deberes de la empleadora y de las personas trabajadoras:**

**I. Trabajadores**

• 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.

**II. 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, **Skechers Chile Ltda,** designa a un Comité de investigación y sanción frente a hechos de violencia y acoso laboral.

**Que estará constituido por:**

- **Gina Zuñiga,** Cargo: Human Resources Senior Manager / Comité Paritario Oficina Central

- **Sergio Navarro**, Cargo: Regional Occupational Health & Safety Advisor /

- **Diego Valenzuela**, Cargo: Senior Occupational Health & Safety Advisor /

**- Sandra Leiva**, Cargo: Employee Relations Representative / Comité Paritario Oficina Central

- **Jocelyn Perez**, Cargo: Regional Sales Manager / Comité Paritario Oficina Central

- **Tamara Castro**, Cargo: HR Business Partner / Comité Paritario Centro de Distribución

- **Daniela Neira,** Cargo: HR Business Partner

Es responsabilidad de **Skechers Chile,** 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 empresa ha designado al **Departamento de Prevención de Riesgos,** en colaboración con las distintas áreas involucradas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, mediante la realización de capacitaciones, webinars y distribución de material didáctico, sobre aspectos específicos de la Ley N°21.643, siendo el responsable de esta actividad el área de Recurso humanos.

**Skechers Chile Ltda.** a través de su Departamento de Prevención de Riesgos y la gestión de los Comités Paritarios, coordinará la gestión con las empresas contratistas y/o subcontratistas, que le presten servicios para dar cumplimiento a las normas de prevención, así como vigilar el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

En caso de existir denuncias de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, sufrida por alguna de las personas trabajadoras de la empresa. **Skechers Chile Ltda,** pone a disposición para la recepción de las denuncias y de orientar a los o las denunciantes los siguientes canales:

* **Sitio web:** [https://denunciaskechers.lineaseticas.com/](https://urldefense.com/v3/__https:/denunciaskechers.lineaseticas.com/__;!!OeemtELU_03Y!J6yICVhbVsnzPis4dQtDuLla0whJ-1oWCzZw7sYE4BctnIOjVp-4PLRtBwbeXyZJItvc6m-Ni2s-QmbwT5M3$)
* **Correo electrónico:** [denunciaskechers@kpmg.com.ar](mailto:denunciaskechers@kpmg.com.ar)
* **Teléfono:** 8000-0-0158

Interfaz de usuario gráfica, Texto, Aplicación

Descripción generada automáticamente

**II. Gestión preventiva**

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

**Skechers Chile Ltda.**, 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.

**Skechers Chile Ltda.** 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.

**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.

|  |
| --- |
| **Identificación factores de Riesgo** |
| Calidad de liderazgo |
| Carga de trabajo |
| Compañerismo |
| Confianza y justicia organizacional |
| Conflicto de rol |
| Desarrollo profesional |
| Equilibrio trabajo y vida privada |
| Exigencias emocionales |
| Inseguridad en las condiciones de trabajo |
| Reconocimiento y claridad de rol |
| Violencia y acoso |
| Acoso sexual |
| Sexismo |
| Violencia en el trabajo ejercidas por terceros |
| Vulnerabilidad |
| Conductas incívicas |

**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.

|  |
| --- |
| **Medidas Preventivas** |
| **Generales:**   1. Política de liderazgo justo y de buen trato 2. Infografía 3. Reconocimientos enfocados al desempeño en seguridad laboral. 4. Reconocimiento enfocado al desempeño de los trabajadores. 5. Graficas de Promoción de la Salud. 6. Auditoria de prevención de riesgos con apartados enfocados a salud mental y bienestar físico y laboral. 7. Generar actividades de promoción de buen trato, buenas prácticas laborales, no discriminación y equidad de género   **Programa de Bienestar:**   * Salud física * Consultas Nutricionales individuales * Salud mental * Atención psicológica en contexto critico personal * Finanzas personales * Asesoría Legal personalizada * Seguro de Salud Familiar * Asistencia social * Bienestar Padres e hijos   **Capacitaciones Operacionales y desarrollo profesional:**   * Operaciones y control de insumos * Control de inventario /seguridad * Horarios y gestión de dotación eficiente * Formación y certificación * Wellbeing - Mhaite- Financiero * Estrategia comunicacional * Core competences/ Creencias/ Feedback positivo * Ventas * Producto * Selección y Reclutamiento * Formación y certificación * Actividad en Grupo· Core Competences. * Loss Prevention / Seguridad y Control * Presentación Producto.   **Capacitaciones de habilidades blandas:**   * Taller liderando Personas - Grupo Actitud (8 Horas). * Taller de liderazgo * Inclusión * Política de liderazgo justo y buen trato - Protocolo psicosocial * Charla liderazgo y empoderamiento * Salud Mental - Factores Psicosociales * Inclusion no discriminación y diversidad   **Desarrollo profesional general**   * Clases de Inglés Personales * Clases de Excel * Clases Power Bi * Clases de presentaciones efectivas   **Capacitaciones Salud Mental Mutual**   * Fortaleciendo competencias psicosociales – lideres (Mutual) * Manejo de emociones (Respiración Alba) (Mutual) * Cuidando a otros frente a incidentes críticos laborales (Mutual) |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

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 **Skechers Chile Ltda.** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

• Además, **Skechers Chile Ltda.** 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, encargados de tienda 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.

• **Skechers Chile Ltda.** 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 charlas, webinars, cartillas informativas u otros, coordinadas por el Departamento 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 **Skechers Chile Ltda.**, 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.

**3. Medidas de Resguardo y Sanciones**

Recibida la denuncia, se adoptarán medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello, se considerará la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionaran a la persona denunciante, la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

**4. Atención Psicológica Temprana:**

La Atención Psicológica Temprana incluida en la Ley N° 21.643, es un programa que busca otorgar la atención de primeros auxilios psicológicos para aquellas personas trabajadoras o funcionarias que realizaron una denuncia por ley Karin por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el lugar de trabajo.

¿En qué consiste la Atención Psicológica Temprana?

Corresponde a un apoyo psicológico como medida de intervención de primera respuesta, mediante una única atención de primeros auxilios psicológicos, la cual tiene por propósito contener y evaluar el impacto emocional y cognitivo de un incidente laboral, cuya consecuencia es de carácter psíquico.

Esta activación se realiza a través de del comité designado por la empresa.

**5.Mecanismos de seguimiento:**

**Skechers Chile Ltda.**, 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, 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 [indique el departamento, unidad o persona designada y su correo electrónico].

**III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados**

**Skechers Chile 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 e instruyendo de la necesidad de reserva y confidencialidad a todos quienes participen de estos procedimientos.

**IV. Difusión**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a todos los trabajadores, mediante: capacitaciones, charlas, webinars, comunicaciones internas y difusión de instructivos. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán como Anexo en el reglamento interno de la empresa y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **REGISTRO DE DIFUSIÓN** | | | |
| **Fecha:** | | **Hora:** | |
| **Centro de Trabajo:** | | | |
| **Tema: Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo** | | | |
| **Asistentes** | | | |
| **N°** | **NOMBRE** | **RUT** | **FIRMA** |
| **1** |  |  |  |
| **2** |  |  |  |
| **3** |  |  |  |
| **4** |  |  |  |
| **5** |  |  |  |
| **6** |  |  |  |
| **7** |  |  |  |
| **8** |  |  |  |
| **9** |  |  |  |
| **10** |  |  |  |
| **11** |  |  |  |
| **12** |  |  |  |
| **13** |  |  |  |
| **14** |  |  |  |
| **15** |  |  |  |
| **16** |  |  |  |
| **17** |  |  |  |
| **18** |  |  |  |
| **19** |  |  |  |
| **20** |  |  |  |