



**PROTOCOLO PREVENTIVO
ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
ESTACIÓN ACUARELA
LEY N°21.643**



Contenido

.....	3
I. Antecedentes generales	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	4
4.1. Acoso sexual.....	4
4.2. Acoso laboral	5
4.3. Violencia en el trabajo	6
4.4. Comportamientos incívicos	6
4.5. Sexismo	7
4.6. Conductas que no representarían actos de hostigamiento, acoso u otras formas de violencia en el trabajo	8
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	9
6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:	9
6.1. Personas trabajadoras:.....	9
6.2. Entidades empleadoras:.....	9
7. Organización para la gestión del riesgo:	10
7.1. Estructura de la organización y administración del riesgo que trata este Protocolo.....	10
7.2. De la capacitación en materia de acoso y violencia en el trabajo.....	11
7.3. De las denuncias por hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo	11
7.4. Responsables de la confección del presente Protocolo	12
8. Gestión preventiva	12
1. Identificación de los factores de riesgo	14
2. Medidas para la prevención	15
3. Mecanismos de seguimiento	18
II. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual y/o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.	20
III. Difusión	21
IV. Pauta de declaración del denunciante	21

Antecedentes generales

1. Introducción

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

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 administrativos o directores de ESTACION ACUARELA. Éste, de acuerdo con las normas

sobre gestión de seguridad en el trabajo respecto de terceros, lo será también para personas trabajadoras dependientes de empresas contratistas y/o subcontratistas de conformidad a lo dispuesto en los artículos 183-E del Código del Trabajo y 66 bis de la Ley N° 16.744.

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

La violencia en el trabajo es un fenómeno que, como entidad empleadora, tenemos la obligación de atender, evaluar, controlar y mitigar. Las formas en las que se revela esa violencia son múltiples sin perjuicio que, para efectos de lo dispuesto en la Ley N° 21.643, nos enfocaremos a las formas referidas a acoso sexual y laboral y a la violencia en el trabajo según la definición de esa normativa.

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

4.1. Acoso sexual

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

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, podrán ser consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual alguna de las siguientes:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario y aun cuando se utilizaren para esos efectos usuarios o perfiles falsos, en la medida que su huella digital -la de la persona ofensora- pueda ser rastreada.

- 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. 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

Será toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas también trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la/s persona/s afectada/s su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental serían las amenazas, intimidación o insultos.

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, podrán ser constitutivas de acoso laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- 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

Violencia en el trabajo, para efectos de lo dispuesto en la Ley N° 21.643, considerará las acciones, conductas o comportamientos que sean ejercidos o ejecutados por terceros ajenos a la relación laboral.

En ese sentido, serán 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, apoderados, cuidadores de los niños o niñas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos de lo anterior:

- 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 trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

4.4. Comportamientos incívicos

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

propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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.
- 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 o menos capaces por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse con hostilidad. Esta actitud puede darse más comúnmente en quienes tienen prejuicios de género tradicionales que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de conductas sexistas hostiles conscientes son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Referencias a cómo se ve una mujer, piropos, comentarios sobre la vestimenta o cuerpo.
- 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 hacia la mujer y diversidad sexual o de género son conductas que no deben existir en los espacios de trabajo. En los lugares de trabajo en que no se detecta la manifestación de sexismo inconsciente estas conductas de igual forma 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 o a personas que representan expresiones de las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales diversas al modelo heteronormado una explicación no solicitada cuando la persona es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer o a personas que representan expresiones de las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales diversas al modelo heteronormado, mientras habla y sin esperar que termine.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres o que representen el rol culturalmente hegemónico hacia personas que representan expresiones de las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales diversas al modelo heteronormado que puedan ser constitutivas de sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

4.6. Conductas que no representarían actos de hostigamiento, acoso u otras formas de violencia en el trabajo

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de la política de ARCOIRIS DE PALABRAS o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a la persona trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a la persona trabajadora 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 de las personas trabajadoras 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, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del MINTRAB, disponible en el siguiente link: <https://lc.cx/dHaETo> 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:

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. Entidades empleadoras:

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

protegidos contra represalias.

- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo:

7.1. Estructura de la organización y administración del riesgo que trata este Protocolo

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, las siguientes personas en relación con la entidad o estructura que se indicará:

- Comité de Aplicación (CdA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO

La Administración, con asistencia de los integrantes del CdA, será la responsable de la gestión del riesgo.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, ESTACIÓN ACUAREOA ha designado a Carilina Guzmán Rojas, como responsable de la revisión, supervisión y aseguramiento de las medidas dispuestas en este protocolo y en las políticas internas. Los datos de contacto:

Correo electrónico	: estacionacuarela@gmail.com
Teléfono de contacto	: +56 9 6832 5796

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Aplicación CEAL-SM de acuerdo con sus funciones, participará en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas y la aplicación de intervenciones en los factores de riesgo psicosocial. La conformación de éste preferirá a la intervención del Comité de Aplicación.

7.2. De la capacitación en materia de acoso y violencia en el trabajo

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas que se harán en cada centro de trabajo de forma virtual, presencial o mixta, de acuerdo con las necesidades y posibilidades del servicio. Estas charlas se harán con una periodicidad mínima de una vez por año calendario y sin perjuicio de la inducción que se haga al personal que ingrese, lo que se ejecutará al inicio de la relación laboral.

Las actividades de capacitación y difusión antes señalada serán de responsabilidad de la Administración con el apoyo de Prevención de Riesgos, pudiendo para estos efectos ejecutar por sí tales actividades o valerse de apoyo o asesoría externa. Por ejemplo, mediante servicios de relatoría de personas externas a la organización y que fueren especialistas en la materia.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo tanto la Administración como a la persona indicada y responsable de la ejecución y supervisión de cumplimiento del protocolo y políticas internas individualizada en el 7.1 anterior.

Cuando las temáticas referidas involucren a empresas externas y, en específico, a empresas que se vinculen con la organización en régimen de subcontratación, se coordinará entre ésta y la empresa contratista el ejercicio de charlas y/o capacitaciones necesarias, las que en todo caso formarán parte del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo conforme lo dispuesto en los artículos 183-E del Código del Trabajo y 66 bis de la Ley N° 16.744.

7.3. De las denuncias por hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

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

- a. Carolina Guzmán y Andrea Pavez al mail estacionacuarela@gmail.com

Las personas que reciben la denuncia tendrán un plazo de 2 días hábiles para enviar la denuncia a la persona encargada de continuar la investigación.

7.4. Responsables de la confección del presente Protocolo

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Andrea Pavez	Directora	estacionacuarela@gmail.com
Carolina Guzmán	Encargada convivencia escolar	estacionacuarela@gmail.com

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.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

ESTACIÓN ACUARELA elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará con la periodicidad que fuere necesario, sin perjuicio de su actualización mínima cada dos años.

Los protocolos y las políticas contendrán 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, conforme se dispone también en el Proyecto Educativo Institucional, Plan Integral de Seguridad Escolar, Plan de Formación Ciudadana, Plan de Gestión de Convivencia Escolar y el Manual de Convivencia, como parte integrante de los mecanismos, normas y reglas de convivencia, trato y respeto por la dignidad de toda persona trabajadora y, a su vez, aplicable para y desde los terceros relacionados con ESTACIÓN ACUARELA.

ESTACIÓN ACUARELA declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en ESTACIÓN ACUARELA definimos “lugar de trabajo” como cualquier espacio que sea propiedad de ESTACIÓN ACUARELA, o bien, que esté bajo su administración o gestión, independiente del título al que lo haga o ejecute. Esto incluye las instalaciones de la Escuela, las oficinas, el comedor, las instalaciones recreativas, las salas de clases, los baños y los accesos. Incluye también toda ubicación o lugar de trabajo a donde se haya asignado a personas trabajadoras dependientes de ESTACIÓN ACUARELA o, en su caso, a dependientes de empresas contratistas o subcontratistas, o a los que estos pudieran acceder durante su jornada laboral. También incluye cualquier evento social relacionado con el trabajo (independientemente de si ESTACIÓN ACUARELA patrocina el evento o no), conferencias y/o viajes de negocio; interacciones usando nuestro sistema de correo electrónico, teléfono, celular (incluyendo mensajes de texto y/o aplicaciones de mensajería instantánea), sistemas internos de comunicación (plataforma Meets o Zoom) y el uso de redes sociales. En algunos casos, el concepto de “lugar de trabajo” puede incluir interacciones fuera del horario laboral si es que la situación conflictiva se originó en el trabajo.

ESTACIÓN ACUARELA responderá e investigará todos los casos o quejas de acoso y/o discriminación que sean identificados o que sean traídos a nuestra atención por aquellas personas que son y serán objeto de aplicación de este Protocolo. En caso de que aplique, se tomarán las acciones correctivas pertinentes, incluyendo acciones disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, las cuales pudieran derivar en la terminación de la relación laboral o la separación de un contratista o visitante (externo) de ESTACIÓN ACUARELA, según corresponda.

Actualizaremos nuestras políticas de acuerdo con las leyes y con las mejores prácticas, capacitaremos a las personas trabajadoras y equiparemos al personal pertinente con habilidades y recursos para abordar estos asuntos de manera efectiva y consistente.

ESTACIÓN ACUARELA reconoce que el acoso y la violencia responde a variables multifactoriales en la que la gestión y administración del Empleador es vital para atender, sensibilizar y mitigar conductas que pudieren ser susceptibles de crear ambientes laborales hostiles. Somos también conscientes de que la violencia y el acoso son también producto de

comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Administración como por las personas trabajadoras, que 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.

Este protocolo preventivo y las distintas normas internas antes aludidas serán puestas en conocimiento de toda persona trabajadora al inicio de la relación de trabajo y ESTACIÓN ACUARELA capacitará, al menos un vez al año, en estas materias. Sin perjuicio de también entregar e informar por medio de distintos mecanismos (folletos, correos electrónicos, avisos en lugares públicos) sobre estas materias.

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 incívicas 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 ESTACIÓN ACUARELA 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 del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM; procurando en cualquier caso la participación de parte trabajadora y empleadora en el diseño, implementación y mejoras de estas medidas.

Dentro de los indicadores de factores de riesgo potenciales en el lugar de trabajo, podemos advertir los siguientes:

- Carga de trabajo (sobrecarga).
- Estrés laboral.

- Problemas ante la conciliación trabajo-vida familiar o personal.
- Interés por el trabajador (movilidad laboral y estabilidad).
- Referencias a comportamientos estereotipados a nivel de industria (cultural), conductas sexistas o comportamientos incívicos referidos al trabajo femenino o referido a personas pertenecientes a las diversidades sexuales y/o de género.
- Acoso laboral o sexual.

2. Medidas para la prevención

Con base en el 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, 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 personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que ESTACIÓN ACUARELA abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos utilizando como mecanismos las charlas presenciales o híbridas, webinarios, o entrega de información específica.
- Además, ESTACIÓN ACUARELA 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.
- Todos/as los/as trabajadores/as, independiente de la jerarquía o cargo cumplido, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas

conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante (i) charlas informativas; (ii) procesos de sensibilización por áreas o grupos de trabajo; o (iii) sistema de capacitación anual, disponiendo modelos que aseguren la participación de todas las personas que forman parte de ESTACIÓN ACUARELA.

Será responsable de estas actividades la Administración, Carolina Guzmán, con el apoyo 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 y en el programa preventivo de ESTACIÓN ACUARELA, 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 las personas trabajadoras a través de correos electrónicos ESTACIÓN ACUARELA (o mecanismo afín, utilizado como plataforma interna de comunicación) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas. De cualquier modo, ante dudas, consultas o sugerencias sobre estos mecanismos y medidas, las personas trabajadoras podrán comunicarse con la Administración, o en su caso, con las personas encargadas de Prevención de Riesgos.

Las medidas que podrá implementar ESTACIÓN ACUARELA en torno a lo señalado serán las siguientes:

Medidas para prevenir los riesgos del acoso y violencia en el trabajo	Formación y sensibilización: Es crucial proporcionar formación regular a los trabajadores sobre lo que constituye el acoso y la violencia en el trabajo, así como sobre los procedimientos para reportar estos comportamientos. Por ello, se realizarán capacitaciones a las personas trabajadoras de ESTACIÓN ACUARELA sobre los riesgos del acoso y violencia en el trabajo.
--	---

	Investigaciones: ESTACIÓN ACUARELA procederá a la investigación de cualquier tipo de reclamo y/o denuncia que revista la aptitud para ser considerado un acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo.
	Apoyo a las víctimas: ESTACIÓN ACUARELA ofrecerá apoyo a las víctimas de acoso y violencia en el trabajo. Esto puede incluir asesoramiento y medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de la víctima en el lugar de trabajo.
	Monitoreo y evaluación: ESTACIÓN ACUARELA monitoreará regularmente la efectividad de sus políticas y programas para prevenir el acoso y la violencia en el trabajo, y realizar ajustes según sea necesario. Esto puede implicar la recopilación de datos sobre denuncias, encuestas de satisfacción de las personas trabajadoras y evaluaciones de clima laboral.
Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras	Difusión de Políticas y procedimientos: ESTACIÓN ACUARELA difundirá ampliamente el procedimiento de acoso y violencia en el trabajo. Esto puede incluir la distribución de manuales, carteles informativos y capacitaciones sobre el tema.
	Capacitación obligatoria: ESTACIÓN ACUARELA proporcionará capacitación obligatoria a todas las personas trabajadoras sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y las formas de prevenirlo y abordarlo. Estas capacitaciones deben ser periódicas y actualizadas para asegurar que los trabajadores estén al tanto de sus derechos y responsabilidades.
Medidas necesarias en atención a la naturaleza de los servicios	Medidas de resguardo: se tomarán medidas de resguardo inmediatamente a fin de proteger a la víctima de acoso y violencia en el trabajo y dar aplicación oportuna a la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras que sufran situaciones de acoso o de violencia en el trabajo.

prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras	Medidas correctivas: se materializarán todas las medidas correctivas pertinentes sugeridas por los procedimientos de investigación a fin de dar aplicación oportuna a la protección eficaz de la vida y salud de quienes sufran situaciones de acoso o de violencia en el trabajo.
--	--

3. Mecanismos de seguimiento

ESTACIÓN ACUARELA con la participación de los miembros del 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 ESTACIÓN ACUARELA 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 la persona responsable de la implementación, supervisión y cumplimiento de este protocolo y las políticas internas de ESTACIÓN ACUARELA, indicado en el numeral 7.1 del capítulo I de este instrumento.

A **modo de ejemplo**, las siguientes serán pautas de control, monitoreo y presupuestos para la elaboración del informe señalado:

Medidas	Evaluación de cumplimiento	Mejora a implementar
Ej. Difusión de normativa interna. Alcance	Ej. No se cumple. No ha sido conocido por todas las personas trabajadoras	Ej. Modificar los mecanismos de difusión. Evaluar y diagnosticar otras herramientas de difusión en consulta con las personas trabajadoras.
Ej. Evaluación riesgos psicosociales.	Ej. Se cumple	Ej. Exposición y revisión de los resultados con las personas trabajadoras.
Ej. Capacitación obligatoria	Ej. Se cumple	Ej. Evaluar si se mantienen modelos híbridos o si mejora la experiencia con formatos presenciales

I. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual y/o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

ESTACIÓN ACUARELA establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciadas, 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.

En ese sentido, se deja establecido que en protección a las personas involucradas en los procedimientos de investigación tanto éstas como quienes tuvieren conocimiento del procedimiento (personas encargadas o responsables de la investigación, toma de denuncia verbal, entre otras), tendrán prohibido divulgar, comentar, transmitir o poner en conocimiento de otras personas, ajenas al procedimiento respectivo, de la información a la que tuvieron acceso. Su incumplimiento será sancionado con las medidas que corresponda, y sin perjuicio de acciones legales (civiles o penales) que pudieren corresponder a la persona afectada con esa divulgación.

Adicionalmente, respecto de las denuncias que pudieren ser inconsistentes, ESTACIÓN ACUARELA y los encargados o responsables de la recepción de denuncias podrán orientar a las personas sobre el contenido mínimo de la denuncia, la necesidad de contar con datos lo más precisos posibles —lo que permitiría un desarrollo investigativo en mejores términos— e información del procedimiento, obligaciones de ESTACIÓN ACUARELA y derechos/deberes de las partes intervinientes en el proceso. Se le instruirá además de los efectos que pudiere tener una denuncia sin hechos o datos efectivos, conforme lo dispuesto en el artículo 171, inciso final del Código del Trabajo.

Finalmente, y si bien ESTACIÓN ACUARELA cumplirá con dar orientación, capacitación y protección respecto de las personas involucradas en la investigación, fueren éstas partes directas o terceras involucradas (testigos), también lo hará sensibilizando y orientando preventivamente al resto de la organización con la finalidad de generar conciencia sobre los derechos que se resguardan por este tipo de procedimientos, las consecuencias de actos lesivos a la integridad y la dignidad y la necesidad de buscar, de consumo, el establecimiento de una cultura de trabajo que vaya disminuyendo y eliminando distintas formas de violencia.

II. Difusión

Este Protocolo Preventivo, sin perjuicio de su incorporación en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de ESTACIÓN ACUARELA, momento en el que será de conocimiento de todas las personas trabajadoras, se tomarán adicionalmente como medidas de difusión las que se indicarán luego, destinadas tanto a aquéllas como a quienes formen parte de las entidades externas a las que se les aplique.

MARZO 2025



PAUTA DE REGISTRO DENUNCIA POR ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. Datos de identificación

N° Registro de caso :
Encargada de registro de denuncia :
Denunciante :
Fecha de registro :

II. Declaración del denunciante.

NOTA:

Se deja constancia de que en este documento se deja registro de la recepción de la denuncia, por parte de las encargadas. Sin embargo, luego de recepcionar, las encargadas harán llegar la denuncia a Carolina Guzmán según sea el caso, quienes será la responsable de realizar el procedimiento de investigación y entregar los antecedentes a los abogados de la Corporación para que desarrollen la investigación.

Firma y Nombre
Denunciante

Firma y Nombre
Encargada de recepción denuncia