



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

Terminal Marítimo Patache S.A.

96.970.050-6

Fecha de elaboración versión 1: 1 de agosto de 2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

En conformidad con lo estipulado en la Ley N°21.643, **Terminal Marítimo Patache S.A.**, en adelante "TMP" la "Empresa", ha desarrollado el presente "Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo", en cumplimiento de los artículos 154 N°12 y 211-A del Código del Trabajo, con el fin de implementar acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el entorno de trabajo.

Este protocolo tiene en cuenta las disposiciones de la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1, consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.

Asimismo, se considera lo establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo, el cual dispone 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". En consecuencia, son contrarias a estos principios las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos a seguir respecto a la recepción, tratamiento e investigación de denuncias, como recomendaciones para trabajar en la prevención del acoso laboral y sexual contemplando medidas a aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

2. Objetivos

El propósito de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de acoso y violencia, donde se fomente el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Estas situaciones pueden surgir por ausencia o deficiencia en la gestión de riesgos psicosociales en la organización y por la persistencia de conductas inapropiadas o prohibidas en el trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, de manera participativa, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. El empleador se compromete a incorporarlos en su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos y tomar medidas para mitigarlos o corregirlos de manera continua, según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores apoyarán al empleador identificando los riesgos detectados en sus actividades, sin perjuicio de la responsabilidad principal del empleador como garante de la salud y seguridad de los trabajadores, según el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras, incluyendo a jefes, gerentes y directores de la Empresa, sin importar su tipo de relación contractual. También se extiende a contratistas, subcontratistas y proveedores. Asimismo, se aplicará, cuando sea pertinente, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras instalaciones, así como a los estudiantes en práctica.

4. Conocimiento

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en La Empresa, además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

5. Definiciones:

- **Acoso sexual:**

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

El acoso sexual implica, entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, 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. Al respecto, la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Por ejemplo, sin que la enumeración sea taxativa, son situaciones constitutivas de acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Realizar regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados por su destinatario.
- Espiar mientras una persona se cambia de ropa en el camarín.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Utilización o exhibición de material pornográfico.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios u otros lugares del establecimiento o faena de la Empresa, etc.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas con connotación sexuales.
- Insultos, observaciones, comentarios, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la persona afectada.
- Contacto físico innecesario y no deseado por su destinatario.

- **Acoso laboral:**

El acoso laboral es cualquier 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. Puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada, y tiene como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la víctima, o bien amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo (artículo 2º, inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral no solo incluye agresión física, sino también acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

Sin que la enumeración sea taxativa, son ejemplos de acoso laboral, psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, los siguientes:

- Juzgar o comentar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

- Aislar a una persona, cortando o restringiendo su contacto con otros, privándola de redes de apoyo social; ser excluido, rechazado, ignorado o menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Utilizar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de una persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que realizar o a realizar tareas ajenas a su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Afirmar o dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o cualquier medio escrito.
- Enviar mensajes o llamar de forma injustificada al trabajador durante su periodo de descanso, permiso o licencia, ejerciendo un control excesivo.
- Gritar, utilizar garabatos o palabras ofensivas al momento de dar instrucciones o explicaciones.
- No permitir hacer uso de la hora de colación o permisos legales cuando corresponda.
- Rehuir de un trabajador, no hablar con él, asignar lugares de trabajo aislado, ignorar o evitar el contacto visual.
- Hacer comentarios despreciativos sobre cualquier característica personal, como género, identidad de género, orientación sexual, sexo, nacionalidad, ascendencia nacional, etnia, raza, color, idioma, origen social, situación socioeconómica, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, filiación, sindicación, participación en organizaciones gremiales, creencias, religión, opinión política, enfermedad, discapacidad, vestimenta, apariencia personal 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 de empleo.

- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:**

Son aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º, inciso segundo del Código del Trabajo).

Sin que la enumeración sea taxativa, son algunos ejemplos los siguientes:

- Gritos o amenazas.
- Uso de palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen con lesiones físicas, daños materiales en el entorno laboral o potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- **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:**

El sexismo es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por 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.

Sin que la enumeración sea taxativa, son ejemplos de sexismo hostil:

- 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.

Sin que la enumeración sea taxativa, son ejemplos de comportamiento sexista, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, los siguientes:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.
- 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.

- **Conductas no consideradas acoso o violencia:**

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 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, conductas

que se realicen en cualquier actividad “no oficial” o extraprogramática no organizada por la empresa o 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.

6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La Empresa 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. Estos principios son:

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

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

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:

Se debe priorizar 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:

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

- d) Universalidad e Inclusión:

Las 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 deben garantizar 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 deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en su desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. Se efectuarán revisiones periódicas respecto de los programas preventivos.

g) Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Deber de adoptar 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 este Protocolo, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

En su rol de Empresa Principal o Empresa Usuaria, La Empresa deberá dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. Derechos y deberes de La Empresa y de las y los trabajadores.

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 Empresa, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

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.

8. 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 dentro de La Empresa, participará un equipo multidisciplinario conformado por el Área de Prevención de Riesgos de La Empresa, en conjunto con los miembros del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL/SM e ISTAS21, Comité Paritario de Higiene y Seguridad (solo si en la Empresa se encuentra constituido), la Jefatura de Recursos Humanos, la Gerencia de Finanzas y Representante de la Asesoría Legal-Laboral.

Es responsabilidad de La Empresa 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 a Mauricio Gonzalez Ortega, Gerente de Finanzas, como responsable, correo electrónico mgonzalez@tmp.cl , número de contacto 22 429 4476.

Capacitación y Responsables

Los trabajadores serán capacitados sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas correspondientes mediante la realización de capacitaciones laborales, e-learning, entrega de material informativo, y demás actividades organizadas por la Empresa con el fin de concientizar sobre los riesgos, medidas de prevención, procedimiento de investigación y línea de denuncias del acoso y violencia del trabajo. El responsable de gestionar y supervisar esta actividad será Mauricio Gonzalez Ortega, Gerente de Finanzas, en conjunto con el Área de Prevención de Riesgos de La Empresa y la Jefatura de Recursos Humanos.

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes sobre lo indicado en el protocolo a Mauricio Gonzalez Ortega, Gerente de Finanzas, con el Área de Prevención de Riesgos de La Empresa y/o la Jefatura de Recursos Humanos.

Coordinación con Contratistas y Subcontratistas

Para trabajadores en régimen de subcontratación, la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para asegurar que se cumplan las normas de prevención y vigilará que las correspondientes por parte de dichas empresas.

Recepción de Denuncias

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, así como de orientar a los denunciados, Mauricio González Ortega como responsable, correo electrónico mgonzalez@tmp.cl, número de contacto 22 429 4476.

Participación en la Confección del Protocolo

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas: Mauricio González – Gerente de Finanzas / Manuel Morales – Jefe de Adm y Comex / Humberto Cruz – Jefe de SSO. Cuando se constituya un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la dependencia, por contar con 25 o más trabajadores la Empresa, éste deberá participar en la confección del Protocolo, independientemente de la presencia de un prevencionista de riesgos profesionales.

Nombre del Participante	Cargo	Correo Electrónico

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, las cuales podrán formular mediante comunicación escrita al correo electrónico de la Administración de la Empresa, mgonzalez@tmp.cl, o a través de la Gerencia de Finanzas

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo incluye la gestión de los factores de riesgo psicosocial, así como la identificación y eliminación de conductas incívicas y sexistas. Factores como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros similares, cuando son mal gestionados, suelen ser antecedentes directos de conductas de acoso y violencia en el trabajo. Las conductas incívicas y sexistas también pueden ser el inicio de una escalada de comportamientos que terminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género.

El empleador se compromete, a través de este protocolo, a la mejora continua para identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Empresa elaborará, de manera participativa, una política preventiva del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, revisándola cada dos años.

Esta política declarará que el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo son conductas intolerables y no permitidas en la organización, estableciendo que las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

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.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante su publicación en el sitio de personas de la Empresa y su envío a todos los colaboradores (as) mediante correo electrónico.

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

a) Política de tolerancia cero:

Fomentar 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:

Compromiso de 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:

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y Empleadora, 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. Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

d) Control de los riesgos en su origen:

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.

2. 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 riesgo psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, al menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como el número de licencias médicas, denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (solo si en la Empresa se encuentra constituido), los integrantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, según corresponda, si la empresa tiene la obligación de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y de acuerdo con la decisión de la empresa sobre la incorporación de la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Uso inadecuado del liderazgo
Sistema de comunicación ineficaz
Sobrecarga, altos niveles de exigencia o presiones excesivas
Falta de comunicación sobre las funciones y tareas de cada persona

3. Medidas para la prevención:

Basado en el diagnóstico 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 en cuenta aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican dimensiones relacionadas 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 diseñadas para eliminar o controlar 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 de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- La Empresa 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 serán capacitados sobre las conductas concretas que podrían constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. También se abordarán las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Empresa informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la realización de capacitaciones laborales, e-learning, entrega de material informativo, y demás actividades organizadas por la Empresa con el fin de concientizar sobre estos temas. El responsable de esta actividad será Mauricio González Ortega, Gerente de Finanzas.

4. Programa de Prevención

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En este programa se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de ejecución y la justificación de cualquier desviación respecto a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores mediante documento escrito. Para que los trabajadores puedan plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación

con las medidas preventivas, podrán comunicarse con la Gerencia de Finanzas y/o la jefatura de prevención de riesgos, según corresponda.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación a los trabajadores en la identificación de factores de riesgo
Capacitación jefaturas en contención inicial de conductas de riesgo
Preparación investigadores línea de denuncias en cumplimiento de estándares legales
Participación de los trabajadores en la toma de decisiones
Políticas de manejo y resolución de conflictos
Establecimiento de sanciones en el Reglamento Interno en casos de acoso
Establecimiento de una Línea de Denuncias que resguarde la privacidad del denunciante
Investigaciones internas serias, imparciales, confidenciales
Valoración de los trabajadores
Proporcionar atención psicológica temprana mediante las mutualidades
Promover un cambio cultural en la organización involucrando un diálogo participativo
Difusión eficiente de las medidas preventivas a los trabajadores/as

5. Mecanismos de seguimiento:

La Empresa, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (solo si en la Empresa se encuentra constituido) y/o los integrantes 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 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, registrados durante el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, el cual podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Gerencia de Finanzas y/o la jefatura de prevención de riesgos, según corresponda.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple.	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con trabajadores.

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

Terminal Marítimo Patache S.A. establecerá medidas para resguardar la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciante, denunciados, víctimas y testigos. Se garantizará la confidencialidad en los lugares de trabajo donde ocurrieron los hechos denunciados y durante su investigación, prohibiendo cualquier acción que pueda intimidar a las personas involucradas o poner en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. DIFUSIÓN

El contenido de este protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante difusión electrónica y publicación en sitios de la Empresa y en su plataforma web. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo.