

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Abastible S.A., rol único tributario N°91.806.000-6 (“Abastible”, “Compañía” o “Empresa”), ha elaborado el presente protocolo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo, especialmente, 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; 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; como lo sostenido en el artículo 184 del Código del Trabajo que detalla que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

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 Empresa su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de Abastible, 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 a la Empresa en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de Abastible. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a las dependencias de la Empresa. Del mismo modo, se aplicará el Protocolo a aquellos estudiantes que estén realizando sus prácticas profesionales.

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:

4.1. Acoso sexual:

Se entiende por “acoso sexual”, el que una persona realice, 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. Para que se configure una situación de acoso sexual deben concurrir los siguientes elementos:

1. Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual.
2. Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
3. Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
4. Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
5. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Existen diversos tipos de acoso sexual:

1. Acoso sexual vertical: aquel que realiza el empleador o su representante en contra de un determinado trabajador.
2. Acoso sexual horizontal: aquel que realiza un compañero de trabajo en contra de otro, ya sea del mismo rango o inferior jerárquico.

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

1. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento destinatario.
2. Participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
3. Efectuar exigencias sexuales de un superior a cuya aceptación se condicionan la obtención de determinadas ventajas laborales, ya sea mejorar beneficios, o bien, mantener los que ya se disfruta.
4. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
5. Adoptar posiciones de acercamiento más allá de lo razonable y con connotaciones sexuales. Incluye contacto físico, roces o *tocaciones*, pellizcos, besos deliberados no deseados.
6. Hostigamientos sexuales que generan para la víctima un entorno laboral humillante y hostil.
7. Gestos y piropos lascivos.
8. Exhibición de material pornográfico.
9. Caricias sin el consentimiento de quien recibe estas acciones.
10. Conducta verbal no deseada, tales como insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
11. Insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta.
12. Flirteos ofensivos.
13. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

4.2. Acoso laboral:

Se entiende por “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.

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.

Para que se configure una situación de acoso laboral se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Agresión u hostigamiento: debe existir una agresión (violencia física) u hostigamiento (violencia psicológica) por parte del empleador o por parte de uno o más trabajadores, en contra de uno u otros trabajadores.
2. La conducta se podrá manifestar una sola vez o de forma reiterada: para que una única conducta sea calificada como *mobbing* será menester que sea de una entidad especialmente grave, tales como agresiones físicas, o bien, insultos ofensivos, peyorativos o difamatorios.
3. La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral o sus oportunidades de empleo: esto se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa a la persona afectada, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.
4. La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

1. La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
2. La acción puede ser evidente o silenciosa.
3. Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
4. Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Existen diversos tipos del acoso laboral:

1. Acoso laboral vertical: es el hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica distinta. Este último puede ser ascendente o descendente. Constituirá acoso ascendente vertical cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior acosan a una persona que se encuentra en una posición superior mayor, y será acoso descendente vertical aquella situación en que un sujeto en una posición jerárquica superior hostiga moralmente a sus subordinados o dependientes.
2. Acoso laboral horizontal: es el hostigamiento laboral que se presenta entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la Empresa.
3. Acoso laboral mixto: en este supuesto el acoso comienza como horizontal, esto es, el agresor es un compañero de trabajo de la víctima, pero en un momento posterior, la víctima pasa a ser jefatura o empleador del acosador. El *mobbing* mixto también se

producirá en la situación inversa, específicamente, comenzar como acoso vertical descendente y pasar a ser acoso horizontal.

Se considerarán como conductas de *mobbing*, entre otras, las siguientes:

1. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
2. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
3. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
4. Gritar, avasallar o insultar.
5. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
6. Sobrecargar selectivamente a una persona en el trabajo para perjudicarla.
7. Aislamiento de la persona del resto de sus compañeros de trabajo.
8. Burlarse y mofarse constantemente de una persona.
9. Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
10. Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.
11. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

4.3. Conductas que no constituyen acoso laboral

Por su parte, no constituyen acoso laboral, entre otras situaciones o conductas, las siguientes, cuando éstas se apliquen con respeto sin menoscabar en ninguna circunstancia la dignidad de las personas.

1. Legítimas críticas en relación con el desempeño laboral de una o más personas.
2. Llamados de atención justificados.
3. Advertencias de errores en el trabajo.
4. Exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el adecuado comportamiento en el lugar de trabajo.
5. Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo de manera legal.
6. Diferencias de opinión, disputas y conflictos que surjan como consecuencia de la diversidad que exista en los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones, o discusiones aisladas en el tiempo.
7. Solicitud de cumplir tareas extraordinarias de manera excepcional.
8. Exigir cumplimiento de la jornada laboral, cuando corresponda.

4.4. Violencia en el trabajo:

Constituye la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. Los elementos necesarios para que se configure “violencia en el trabajo” son los siguientes:

1. La existencia de una conducta violenta: esto es, una conducta que implica el uso de la fuerza, ya física o moral.
2. La conducta de violencia se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios.
3. La conducta violenta debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral.

Se considerarán como violencia en el trabajo, entre otras, las siguientes conductas:

1. Gritos o amenazas.
2. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
3. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
4. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
5. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
6. Burlarse y mofarse constantemente de una persona.
7. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

4.5. 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:

1. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
2. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral, tales como: empujones, amago de golpes, zancadillas, entre otros.
3. 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.
4. 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.

Para calificar una conducta como “incívica” se tendrá en consideración el contexto, el caso particular y su gravedad.

4.6. 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”, considerando el contexto, el caso concreto que se presente y su gravedad, son:

1. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
2. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
3. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
4. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto, el caso concreto que se presente y su gravedad, son:

1. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “*mansplaining*”.
2. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “*maninterrupting*”.
3. 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, cada caso en particular y su gravedad, es posible advertir, los siguientes:

1. 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.
2. La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas-
3. Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
4. Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
5. Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
6. 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 la persona trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Para calificar una conducta como “sexista” se tendrá en consideración el contexto, el caso particular y su gravedad.

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

Abastible deja constancia que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del Decreto Supremo N°2, de 7 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La Empresa, por otra parte, también dará cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente, el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

6. Derechos y Deberes de Abastible de las Personas Trabajadoras:

Existen determinados derechos y deberes que tienen tanto Abastible como las personas trabajadoras con miras de prevenir el acoso y la violencia en el trabajo. A saber:

6.1. Personas Trabajadoras

1. Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
2. Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
3. Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
4. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
5. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta Abastible, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
6. Derecho y deber de denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.

6.2. Abastible

1. 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.
2. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
3. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
4. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
5. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
6. 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, participarán en conjunto con la Empresa, un Comité transversal constituido por colaboradores especialistas en temas laborales, de las Gerencias de Personas, Gerencia Legal y Asuntos Corporativos y/o Gerencia de Riesgos Operacionales en los casos que corresponda (en adelante, “el Comité”).

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.

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

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de los siguientes medios:

1. Presencialmente en las instalaciones de la Compañía.
2. De forma telemática a través de las aplicaciones y/o dispositivos pertinentes.
3. Por *webinars* debidamente coordinados al efecto.
4. A través de cursos, previamente grabados, donde se expongan los contenidos esenciales sobre la prevención de acoso y violencia en el trabajo.

La Empresa dispondrá para todos los colaboradores, de un plan de capacitación anual sobre estas materias, con el objeto de prevenir la comisión de cualquier conducta detallada en el presente documento.

Las Personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes o solicitudes de orientación referente a lo indicado en el protocolo al correo electrónico leykarin@abastible.cl. Será el Comité el responsable de dar respuestas a las consultas recibidas.

Sin perjuicio del canal ya señalado para hacer consultas, solicitudes o requerir orientación, Abastible, a la vez, ha dispuesto que la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo se realice a través del canal de denuncias, habilitado en su página web, al que se accede a través del siguiente link: <https://abastible.cl/gas-cilindro/canal-de-denuncias/>.

Teniendo en consideración que Abastible mantiene relaciones comerciales con otras empresas y existen trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación, se coordinará con las Empresas contratistas y/o subcontratistas para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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.

Abastible 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.

Abastible 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, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Abastible reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Empresa 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.

Abastible elaborará, una política preventiva del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará periódicamente. 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 los diferentes canales habilitados de difusión y comunicación al interior de la Empresa.

La gestión preventiva, reconoce las siguientes actividades y medidas:

1. Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité.

Abastible, preliminarmente, ha podido constatar que las personas trabajadoras de la compañía se pueden exponer a alguno de los siguientes riesgos:

Identificación de Factores de Riesgo
Conductas de acoso sexual
Conductas sexistas
Conductas de acoso laboral
Comportamientos incívicos
Existencia de conductas intimidatorias, tales como: agresiones verbales y/o físicas de parte de clientes de la compañía o de trabajadores externos de Abastible

2. Medidas para la prevención:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- a) 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.
- b) 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.

- c) Además, Abastible 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 trabajadoras.
- d) Las jefaturas y las personas trabajadoras 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.
- e) Abastible informará y capacitará, dentro de las actividades del plan anual de capacitación, a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, de forma presencial, telemática, cursos previamente grabados, entre otros, y el responsable de liderar esta actividad será la Gerencia de Personas.

Se previene que las capacitaciones las podrán realizar personas trabajadoras de Abastible como asesores externos que estén debidamente calificados en materias de acoso y violencia en el trabajo.

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 Abastible, 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 los diferentes canales de comunicación, dispuestos por la Compañía para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas. En caso de dudas o consultas, se podrán contactar con el Comité al correo leykarin@abastible.cl.

Las medidas de prevención que implementará Abastible, para prevenir el acoso y violencia en el trabajo, son preliminarmente las siguientes:

Medidas de prevención a implementar
Plan de capacitación anual: se realizará un plan de capacitación para socializar las conductas que constituyen (o no) acoso y violencia en el trabajo.
Elaboración de una “Política de prevención de acoso y violencia en el trabajo”, dentro del ámbito organizacional.
Modificación del Reglamento de Empresas Contratistas exigiendo a las empresas que contraten con Abastible que cuenten con la implementación de la Ley Karin o Ley N°21.643.
Actualización del Código de Ética y Manual de Aplicación.
Implementación del Protocolo de Vigilancias de Riesgos Psicosociales (cada dos años).

3. Mecanismos de seguimiento:

Abastible, 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 al correo electrónico leykarin@abastible.cl.

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

Abastible 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– tales como:

- a) Instruyendo a los investigadores respectivos que informen a los involucrados, como a los intervinientes de un procedimiento de acoso y violencia en el trabajo, que el proceso tiene el carácter de “confidencial”.
- b) Abastible estará facultado para amonestar, verbalmente o por escrito, a aquellas personas que infrinjan con el deber de confidencialidad del proceso, y en casos especialmente graves, para poner término al contrato de trabajo.
- c) Abastible dispondrá de las medidas para garantizar la reserva de los hechos denunciados y de su investigación.
- d) Abastible prohibirá las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica de las personas trabajadoras.

IV. DIFUSIÓN

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

- a) Canales de comunicación internos de la compañía.
- b) Mediante su incorporación en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Trabajo.