



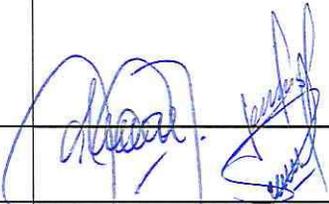
PROCOLO

PROCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PRO – GP – 64

Anexo 1

PROCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO

	CONFECCIONADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Johanna Diaz Riquelme Fabiola Salina Olmos Andrés Zuleta	Directorio Sesión Extraordinaria Nro 52 de fecha 19 /07/2024 Comité Ejecutivo Comité Paritario EPI	- Comité Paritario EPI - Ruben Castro Hurtado Gerente General
FIRMA			
FECHA	30.07.2024	30.07.2024	30.07.2024

Este Anexo se agrega al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de  
EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE (EPI)

RUT : 61.951.300-2

### 1. Antecedentes Generales.

En concordancia con la Ley 21.643, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley 20.005, las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Empresa Portuaria Iquique ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### 2. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Además, EPI como las trabajadoras y los trabajadores se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. Por su parte, EPI los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Las personas trabajadoras, por su parte, apoyarán al empleador en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### 3. Alcance.

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, subgerentes(as), gerentes(as) o directores(as) de Empresa Portuaria Iquique, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos(as) en práctica.

### 4. Definiciones.

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

**4.1. Riesgo Laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

**4.2. Factores de riesgos laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las trabajadoras y los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

**4.3. 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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Tipos de acoso sexual:

- a. **Chantaje sexual o quid pro quo:** es una proposición sexual asociada a consecuencias relacionadas con el desempeño laboral de la persona destinataria de la proposición, que son favorables para el caso de la aceptación o desfavorables para el caso del rechazo. Por ejemplo: el hecho de que una jefatura le solicita a una persona trabajadora un contacto sexual a cambio de un ascenso dentro de la empresa.
- b. **Acoso sexual ambiental:** es una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil, sin que se requiera que la persona acosadora ofrezca ventajas laborales de ningún tipo. Por ejemplo: petición de favores sexuales sin tomar en cuenta el rechazo manifiesto de la persona solicitada, o bien la realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta su ofensividad para el(la) otro(a) (expresiones vulgares, alusiones abusivas, burlas sobre la orientación sexual de una persona, comentarios y gestos indecentes y procaces).
- c. **Los acercamientos sexuales no deseados:** Corresponden a aproximaciones de carácter sexual que son realizados por el sujeto activo sin existir consentimiento de parte del sujeto pasivo. Por ejemplo: tocamiento de zonas erógenas en el ámbito laboral o el forcejeo para besar o acariciar a otra persona. En estos últimos casos podría existir una confluencia entre el acoso sexual como un ilícito infraccional del derecho del trabajo y el delito de abuso sexual tipificado en el Código Penal.

Requisitos para la configuración del acoso sexual:

- a. Requerimiento de carácter sexual.
- b. Inexistencia del consentimiento de la persona afectada.
- c. La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral del afectado o sus oportunidades de empleo.
- d. La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: El artículo 3 del Convenio N°190 identifica los espacios donde se podría producir un acoso en sede laboral, como es el lugar de trabajo (inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo); en los lugares donde se paga al trabajador, donde este(a) toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, fiestas corporativas, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- a. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que lo recibe.

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

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

Tipos de acoso laboral:

- a. **Acoso laboral vertical:** es el hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una misma posición jerárquica distinta. Este último puede ser ascendente o descendente: **Acoso ascendente vertical:** es el hostigamiento laboral de una o varias personas que se encuentran en una posición jerárquica inferior y acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. **Acoso laboral descendente:** Aquella situación en que una persona de posición jerárquica superior hostiga moralmente a sus subordinados o dependientes.
- b. **Acoso laboral horizontal:** es el hostigamiento laboral que se presente entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa.
- c. **Acoso laboral mixto:** en este supuesto, el acoso comienza como horizontal, esto es, el agresor es un compañero de trabajo para la víctima, pero en un momento posterior la víctima pasa a ser jefatura o empleador de la persona acosadora. También se producirá en la situación inversa; específicamente, cuando comience en acoso vertical descendente y pase a ser acoso horizontal.

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

- a. La conducta debe consistir en agresión (violencia física) u hostigamiento (violencia psicológica aquellas que afectan moralmente).
- b. La conducta se debe producir en forma reiterada en el tiempo o por una vez.
- c. Ser realizada por cualquier medio
- d. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e. La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, se deberá utilizar el criterio de causalidad tal como se explicó a propósito del acoso sexual, y con los márgenes y límites indicados.

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- a. Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de manera ofensiva.
- b. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado(a), apartado(a), excluido(a), rechazado(a), ignorado(a), menospreciado(a), ya sea por orden de un(a) jefa(a) o por iniciativa de los(as) compañeros(as) de trabajo.
- c. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- d. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- f. 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.

- g. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- h. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- i. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- j. 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.

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

Requisitos para la configuración de la violencia en el trabajo.

- a. La existencia de una conducta violenta: que implica una fuerza e intensidad extraordinaria; uso de la fuerza física o moral que está fuera de su natural estado, situación o modo.
- b. La conducta de violencia se debe producir con ocasión de la prestación del servicio: se deberá utilizar el criterio de causalidad tal como se explicó a propósito del acoso sexual, y con los márgenes y límites indicados.
- c. La conducta violenta debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral: la conducta podrá provenir de trabajadores de otra empresa (trabajadores de la empresa principal, contratistas o subcontratistas cuando exista un régimen de trabajo en régimen de subcontratación, o bien trabajadores de la empresa usuaria o de la empresa de servicios transitorios en el suministro temporal de trabajadores), de clientes (personas que adquieran productos o servicios de la empresa), de usuarios (personas que se dirigen a la compañía a realizar consultas) y de proveedores (personas que le suministran bienes y/o servicios).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

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

**4.6. 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, la empresa puede 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:

- a. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c. 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.
- d. 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.

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

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

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

- a. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- b. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

**4.8. Conductas que no constituyen acoso ni violencia en el trabajo.**

Las medidas, acciones y/o comunicaciones que implemente o comunique EPI a las personas trabajadoras con relación a las funciones que ejecutan, deberán llevarse a cabo con objetividad, de manera razonable y no abusiva y no serán constituidas de acoso ni violencia. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir:

- Las decisiones cotidianas que tome la dirección.
- La implementación de políticas, procedimientos o manuales de la empresa.
- Las medidas disciplinarias impuestas no se consideran acoso, aunque a veces tengan consecuencias desagradables.

- Los comentarios y consejos legítimos relativos a las asignaciones de trabajo, incluidos los las evaluaciones propias de desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- 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
- Las instrucciones relativas a la seguridad y prevención de riesgos, como, asimismo, las comunicaciones que realice EPI por incumplimientos a la normativa, procedimientos y políticas.
- informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado,
- aplicar cambios organizativos o reestructuraciones,

En general, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## 5. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

### 5.1. Personas trabajadoras:

- a. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b. Tratar a todos(as) con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- c. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- d. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- e. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- f. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### 5.2. Deberes del empleador:

- a. 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, la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- b. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- c. Confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- d. Procurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- e. Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

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

6. Organización para la gestión del riesgo. Roles y responsabilidades

6.1. Identificación de riesgos y diseño de medidas de prevención.

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 conjuntamente con EPI o su representante, el Comité de Riesgos Psicosociales (Comité de Aplicación del cuestionario CEAL- SM / SUSESO). El comité actualmente está compuesto por las siguientes personas:

- Miguel Martínez Bravo, Presidente.
- Fabiola Salinas Olmos, Jefa de Gestión de Personas.
- Yeritza Guerrero Sánchez, Encargada de SSO.
- Karen Rojas Arancibia, Encargada de Presupuesto y Control de Gestión.
- Juan Jimenez Vera, Presidente del Sindicato /Jefe de Soportes y Redes.
- José Salinas Díaz, Ingeniero de Proyectos /Dirigente Sindical.

6.2. Implementación y Supervisión de medidas y comunicación:

Es responsabilidad de EPI la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, EPI ha designado a:

Nombre	Cargo	Correo electrónico	Teléfono
Fabiola Salinas O.	Jefa de Gestión de Personas	fabiola.salinas@epi.cl	57 2400176

O quien se designe en su reemplazo.

La persona designada tendrá la responsabilidad de, en conjunto con el comité referido precedentemente, efectuar un levantamiento acabado de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Asimismo, será de su responsabilidad la mantención actualizada de dichos riesgos y la prevención de éstos.

La persona designada deberá ser capacitada en estas materias.

### 6.3 Monitoreo y seguimiento:

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones deberá participar activamente en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Sin perjuicio de lo anterior, también es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Riesgos Psicosociales, 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.

### 6.4 Capacitación:

Se capacitará a las trabajadoras y trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas, inducciones, capacitaciones, material gráfico complementario, ilustrativos, correos informativos y demás herramientas y mecanismos que disponga EPI para la debida difusión.

La empresa designa como responsables de esta actividad a:

Nombre	Cargo	Correo electrónico	Teléfono
Fabiola Salinas O.	Jefa de Gestión de Personas	fabiola.salinas@epi.cl	57 2400176

O quien se designe en su reemplazo.

Las trabajadoras y los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la(el) Jefa(e) de Gestión de Personas, dirigiendo un correo electrónico a la casilla [Fabiola.salinas@epi.cl](mailto:Fabiola.salinas@epi.cl).

Empresa Portuaria Iquique a través del administrador(a) o administradores (as) del respectivo contrato, coordinará con las empresas contratistas cuando existan trabajadores en régimen en subcontratación que presten servicios en la empresa.

### 6.5. Recepción de denuncias y reporte:

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante será el Gerente General de Empresa Portuaria Iquique, quien delega esta función en las siguientes personas, en forma alternativa, en caso de que el denunciado o denunciante sea algunos de ellos, o en orden decreciente uno a falta del que lo antecede. Los nominados deberán informar de inmediato al gerente general cuando reciban una denuncia, excepto si ésta lo involucra a él, en cuyo caso se informa a la Presidencia del Directorio.

Nómina en orden alternativo:

Nombre del receptor de denuncias	Cargo	Correo electrónico
Johanna Díaz Riquelme	Directora Jurídica	Johanna.diaz@epi.cl
Denis Araya Gutiérrez	Subgerente de Administración y Finanzas	Denis.araya@epi.cl
Andrés Zuleta Gallegos	Encargado Asuntos Legales	Andres.zuleta@epi.cl

Sin perjuicio de ello, las denuncias se podrán presentar en el canal de denuncias que la empresa disponga para el efecto.

7 Confección del protocolo: En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Johanna Díaz Riquelme	Directora Jurídica	Johanna.diaz@epi.cl
Andrés Zuleta Gallegos	Encargado Asuntos Legales	Andres.zuleta@epi.cl
Fabiola Salinas Olmos	Jefa Gestión de Personas	Fabiola.salinas@epi.cl
Denis Araya Gutiérrez	Subgerente de	Denis.araya@epi.cl
Rubén Rosas Matamala	Subgerente de Asuntos Corporativos	Ruben.rosas@epi.cl
Miguel Martínez Bravo	Subgte de Logística y Operaciones	Miguel.martinez@epi.cl
Leyla Rojas Navarrete	Subgte de Concesiones y Desarrollo	Leyla.rojas@epi.cl
Comité Paritario de Higiene y Seguridad,		

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.

## 8 Gestión Preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, identificar y promover la eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

EPI 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.
- Elaborar en forma participativa la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la empresa, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato, el respeto y dignidad hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante la comunicación que efectúe por los canales institucionales, entre ellos: página web, correos corporativos, charlas, difusión de piezas gráficas, entre otras.

#### 8.1. 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 psiquiátricas, 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 del Comité de Riesgos Psicosociales (Aplicación del cuestionario CEAL-SM) o de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

La empresa, con la participación del Comité de Riesgos Psicosociales, ha identificado los siguientes factores de riesgos a partir de la Aplicación del cuestionario CEAL-SM, la encuesta sugerida (Ley Karin) por la SUCESO aplicada en julio de 2024, licencias médicas por enfermedades profesionales en los 12 últimos meses, solicitudes de intervención para resolver conflictos, denuncias por acoso o violencia en los últimos 12 meses. Los factores de riesgos se han evaluado a partir de probabilidad y consecuencia:

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

PRO – GP – 64

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

Identificación del Riesgo	Peligros ¿Por qué me podría pasar?	Magnitud del Riesgo
<b>Riesgo Exposición a agentes psicosociales de:</b>		
Acoso Sexual	Persona que, de forma indebida y por cualquier medio, hace requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.	TOLERABLE
Acoso Laboral	Recibir conductas agresivas o de hostigamiento ejercidas desde el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea 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.	TOLERABLE
Violencia en el Trabajo	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. Las personas que son controladas o requieren servicios en el recinto portuario pueden tener conductas agresivas, despectivas, humillantes o malos tratos con personal de seguridad o controles operativos.	TOLERABLE
Falta de compañerismo	Falta de objetividad en la asignación de tareas, que favorecen a algunos/as trabajadores/as en desmedro de otros. Falta de compromiso en el cumplimiento de tareas colectivas va en desmedro de la carga laboral de los compañeros/as y puede desalentar la cooperación y el compañerismo. Los conflictos no gestionados adecuadamente pueden crear divisiones y resentimiento entre compañeros/as.	MODERADO
Actos o actitudes que pueden ser consideradas falta de respeto mutuo entre trabajadores/as EPI o descortesías	Comportamientos hacia la otra persona como: comentarios despectivos, falta de cortesía, críticas destructivas, conflictos personales no resueltos, comportamientos incívicos (groserías, actos de mala educación). Este riesgo puede afectar la dinámica del equipo, generando un equipo de trabajo negativo, tenso, con menor motivación y compromiso, lo cual puede afectar el rendimiento general y pueden afectar negativamente el clima laboral.	MODERADO
Calidad de Liderazgo	La falta de instancias para expresar opiniones puede afectar negativamente el rendimiento del equipo, puede llevar a desmotivación de los trabajadores/as. La no resolución de conflictos puede crear la percepción de ausencia de una figura de autoridad clara para mediar y resolver disputas entre el personal a cargo y que éstas se agraven derivando en situaciones mayores.	MODERADO
Conflicto de Rol y carga de trabajo, conlleva a afrontar tareas con las que se está en desacuerdo o tareas que no corresponden al perfil de cargo de la persona, o tareas innecesarias	Falta de claridad en los roles o desconocimiento de procesos transversales puede llevar a confusión sobre las responsabilidades. También puede llevar a la duplicación de esfuerzos si dos o más personas creen que deben realizar las mismas tareas. Esto conlleva a una mala comunicación efectiva, un ambiente de trabajo poco productivo y poco armonioso.	TOLERABLE
Falta de reconocimiento al esfuerzo y estímulo.	Cuando los trabajadores/as no reciben reconocimiento adecuado por su desempeño, podrían sentirse desvalorados y desmotivados, esto podría llevar a una disminución en su compromiso, rendimiento e insatisfacción laboral. Las causas de este problema podría estar relacionado con políticas inadecuadas, comunicación deficiente y una cultura que no valora el reconocimiento.	TOLERABLE
Conductas sexistas	Los comportamientos sexistas, tales como comentarios inapropiados, una expresión a través de gestos, una palabra, basados en la idea de sentir inferior al otro/a por razón de su sexo o género.	TOLERABLE

## 8.2. Medidas para la prevención

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Así, 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 por la aplicación del cuestionario CEAL/SM.
- 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 EPI abordará, e implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, EPI 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.

La alta dirección, ejecutivos(as), supervisores(as) y las personas trabajadoras de EPI se capacitarán periódicamente sobre 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.

EPI informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, inducciones, capacitaciones, material gráfico complementario, ilustrativos, correos informativos y demás herramientas y mecanismos que disponga EPI para la debida difusión, lo que será de cargo de la Jefa(a) de Gestión de Personas.

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 la entidad empleadora, 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.

Identificación de factores de riesgo	Medidas de prevención a implementar
Acoso Sexual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li> <li>2. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li> <li>3. Capacitaciones internas en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia</li> <li>4. Encuesta de identificación riesgos Ley Karin</li> </ol>

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

PRO – GP – 64

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Taller sobre enfoque de género y resultados encuesta</li> <li>6. Procedimiento de investigación y sanción.</li> <li>7. Modificación RIOHS</li> </ol>
Acoso Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li> <li>2. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li> <li>3. Capacitaciones internas en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia</li> <li>4. Encuesta de identificación riesgos Ley Karin</li> <li>5. Taller sobre enfoque de género y resultados encuesta</li> <li>6. Procedimiento de investigación y sanción.</li> <li>7. Modificación RIOHS</li> <li>8. Reuniones con empresas contratistas para evaluar cumplimiento de contrato y relaciones laborales entre las partes.</li> </ol>
Violencia en el Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li> <li>2. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo</li> <li>3. Capacitación en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia</li> <li>4. Procedimiento de investigación y sanción.</li> <li>5. Modificación RIOHS</li> <li>6. Cláusulas contractuales clientes, proveedores</li> <li>7. Difusión de prevención de violencia</li> <li>8.- Plan de coordinación de control de acceso a zona primaria del Puerto Iquique</li> </ol>
Falta de compañerismo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales</li> <li>2. Encuesta de identificación riesgos Ley Karin</li> <li>3. Taller sobre enfoque de género y resultados encuesta</li> <li>4. Fortalecer instancias de comunicación sistemáticas: entre miembros de equipos de trabajo e interáreas.</li> <li>5.- Programa de desarrollo de habilidades integrales</li> </ol>
Actos o actitudes que pueden ser consideradas falta de respeto mutuo entre trabajadores/as EPI o descortesías	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poner letreros en la empresa con mensajes de buena educación y respeto por los demás.</li> <li>2. Realizar capacitaciones en habilidades de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.</li> <li>3. Promover una cultura de respeto y apoyo entre compañeros/as de trabajo.</li> <li>4. Envío de cápsulas informativas.</li> </ol>
Calidad de Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales</li> <li>2. Encuesta de identificación riesgos Ley Karin</li> <li>3. Taller sobre enfoque de género y resultados encuesta</li> <li>4. Fortalecer instancias de comunicación sistemáticas: entre miembros de equipos de trabajo e interáreas.</li> <li>5.- Programa de desarrollo de habilidades integrales</li> </ol>
Conflicto de Rol y carga de trabajo, conlleva a afrontar tareas con las que se está en desacuerdo o tareas que no corresponden al perfil de cargo de la persona, o tareas innecesarias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión y definición de roles y responsabilidades en el trabajo.</li> <li>2. Reuniones interáreas, reuniones de área, levantamiento de procesos transversales críticos, conocimiento de los procesos interáreas, reconocimiento de funciones propias.</li> <li>3.- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.</li> </ol>

Falta de reconocimiento al esfuerzo y estímulo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar una cultura de comunicación abierta donde los trabajadores/as puedan expresar sus necesidades y recibir retroalimentación.</li> <li>2. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales</li> <li>3.- Realizar encuestas a los trabajadores/as para medir la satisfacción y abordar áreas de mejora relacionadas con el reconocimiento y el estímulo.</li> <li>4.- Alentar a las jefaturas para que realicen pequeños estímulos cotidianos sobre el desempeño de su equipo de trabajo.</li> </ol>
Conductas sexistas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar el uso de canal de denuncias EPI, para que los trabajadores/as puedan presentar quejas y resolver conflictos.</li> <li>2. Fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva un entorno respetuoso y equitativo.</li> <li>3. Encuesta de identificación riesgos Ley Karin</li> <li>4. Programa de enfoque de género.</li> </ol>

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras por correo electrónico, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Área de Gestión de Personas, por correo electrónico.

### 8.3 Mecanismos de seguimiento

Empresa Portuaria Iquique, con la participación del Comité de Riesgo Psicosocial evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Unidad de Gestión de Personas, correo electrónico [fabiola.salinas@epi.cl](mailto:fabiola.salinas@epi.cl).

### 9. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Empresa Portuaria Iquique 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) El Empleador estará facultado para amonestar, verbalmente o por escrito, a aquellas personas que infrinjan con el deber de confidencialidad del proceso. En casos especialmente graves, la Empresa estará facultada, inclusive, para poner término al contrato de trabajo.

c) El Empleador estará facultado, según su normativa interna, para aplicar las sanciones y/o medidas disciplinarias que correspondan en el caso que se concluya que la denuncia de acoso o violencia en el trabajo tuvo como único fin mermar la honra del denunciado.,

d) La empresa prohíbe las acciones que intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica a quienes participen en el proceso de investigación En casos especialmente graves, la Empresa estará facultada, inclusive, para poner término al contrato de trabajo. Este tipo de conductas transgreden la buena fe, afectan la honra de la persona denunciada, y podrían constituir acoso laboral si genera un ambiente hostil para la persona denunciada, por lo tanto, ésta tendrá derecho a presentar la denuncia respectiva conforme al procedimiento de investigación establecido en el título siguiente.

Si el trabajador/a denunciante hubiese invocado la causal de la letra b) conductas de acoso sexual o f) conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

**10. Difusión.**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: correo electrónico institucional, charla sincrónica o asincrónica. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno y este protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

**11. Modificaciones al documento.**

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN CAMBIOS	FECHA
00	Primera versión documento EPI PROT _____	30-07-2024