



HOTELES
AUSTRALIS
Patagonia

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

HOTELES AUSTRALIS LTDA.

Contenido

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES GENERALES	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	4
4. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	4
A. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	4
B. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo	5
5. Derechos y deberes de HOTELES AUSTRALIS y sus trabajadores	6
6. Organización para la gestión del riesgo	7
7. Difusión	8
CAPÍTULO II: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	9
POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	10
1. Identificación de los factores de riesgos psicosociales	11
A. Resultados Protocolo Psicosocial – Hotel Cabo de Hornos	12
B. Resultados Protocolo Psicosocial – Hotel Costa Australis	13
2. Medidas para la prevención de los factores de riesgos psicosociales	14
3. Capacitación continua a los trabajadores de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	16
4. Mecanismos de seguimiento de los factores de riesgos psicosociales	16
5. Resguardo de la privacidad	16
6. Canales de denuncia	17
CAPÍTULO III: POLÍTICA DE RESGUARDO A LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS	18
1. Confidencialidad de la Información	18
2. Entornos Seguros para las Declaraciones	18
3. Prohibición de Represalias	19
4. Apoyo Psicológico y Legal	19
5. Comunicación Clara y Transparente	20
CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	21
Título I: Consideraciones Generales	21
1. Objetivo del Procedimiento	21
2. Alcance y Aplicabilidad	21

3. Responsabilidades	21
Título II: Ingreso y Recepción de Denuncias	23
a. Ingreso y Registro de la Denuncia	23
b. Evaluación Preliminar de la Denuncia.....	23
Título III: Medidas de Resguardo Inicial.....	23
Título IV: Investigación Interna	24
a. Designación del Equipo de Investigación.....	24
b. Planificación de la Investigación (Cronograma de Actividades).....	24
c. Recolección de Información	24
Título V: Conclusiones y Recomendaciones.....	25
a. Elaboración del Informe de Investigación.....	25
b. Presentación del Informe a la Gerencia.....	25
c. Toma de Decisiones y Acciones Correctivas.....	25
Título VI: Comunicación de Resultados	26
a. Notificación a las Partes Involucradas	26
b. Comunicación Interna de Medidas Adoptadas.....	26
Título VII: Seguimiento y Evaluación.....	26
Título VIII: Revisión y Actualización del Procedimiento	26
ANEXO	27
Anexo I: Definiciones	27

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES GENERALES.

1. Introducción.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la empresa HOTELES AUSTRALIS, Rut 78.447.910-2 ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance.

Este protocolo es aplicable a todas las personas que presten servicios en HOTELES AUSTRALIS, incluyendo directores, gerentes, jefes de departamento, empleados, estudiantes en práctica y proveedores. Asimismo, se aplicará cuando corresponda a visitas, usuarios y clientes que acudan a nuestras instalaciones.

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

HOTELES AUSTRALIS se compromete a adherirse a los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

A. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- i. **Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:** Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- ii. **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:** El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.
- iii. **Equidad de género y diversidad:** La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- iv. **Universalidad e inclusión:** Las acciones que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de SST, favorecerán a todas las personas cualquiera sea su condición contractual, considerando aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas 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.

- v. **Participación y diálogo social:** Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
 - vi. **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
 - vii. **Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** Se adoptarán todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.
- B. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo
- i. **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.
 - ii. **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.
 - iii. **Participación y diálogo social:** Compromiso a fomentar un diálogo abierto entre trabajadores y empleadores para elaborar protocolos de seguridad y salud en el trabajo. Se asegura la participación bipartita de los trabajadores en la construcción de entornos seguros y saludables, en la definición de acciones preventivas. Además, se reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a formular planteamientos y peticiones sobre la mejora de los sistemas de prevención de riesgos laborales, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
 - iv. **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.

- v. **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.

5. Derechos y deberes de HOTELES AUSTRALIS y sus trabajadores.

En HOTELES AUSTRALIS, estamos comprometidos en garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos. Este compromiso se refleja en una serie de derechos y deberes fundamentales destinados a prevenir el acoso y la violencia en el trabajo, y a asegurar la participación activa de todas las partes involucradas en la promoción de un ambiente de trabajo saludable y seguro. A continuación, se detallan los principales derechos y responsabilidades de los empleados y la entidad empleadora en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

I. Personas trabajadoras.

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

II. 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.

6. 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 el empleador, representado por Juan Pablo Jibaja Parrao y Nicolás Pino Contreras los comités paritarios de Hotel Cabo de Hornos y Hotel Costa Australis representados por la Paulina Tabilo Concha y Mauricio Trujillo Tenorio respectivamente.

Es responsabilidad de HOTELES AUSTRALIS la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, HOTELES AUSTRALIS ha designado a la Gerencia de Personas representada por Juan Pablo Jibaja Parrao. Además, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo a sus funciones, participará en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas de sensibilización y capacitación presencial, siendo el área de Prevención de Riesgos la responsable de esta actividad, a cargo del Sr. Nicolás Pino Contreras, experto en prevención de riesgos.

El mecanismo de los trabajadores(as) para manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo, se detalla a continuación:

Nombre	Correo	Cargo	Teléfono
Paulina Tabilo	rrhh@hotelesaustralis.com	Miembro CPHS HCH	+56 9 8713 8151
Mauricio Trujillo	mtrujillo@hotelesaustralis.com	Miembro CPHS HCA	+56 9 661558258
Juan Pablo Jibaja	jpjibaja@hotelesaustralis.com	Director de Personas	+56 9 9733 7251
Nicolás Pino	prevención@hotelesaustralis.com	Experto en prevención	+56 9 8341 9031

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.

7. Difusión.

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

- Capacitación introductoria
- Publicaciones en nuestros diarios murales.
- Envío a los correos electrónicos personales en formato PDF tanto del Reglamento Interno actualizado como del Protocolo presente.
- Además, consecuentemente se dará a conocer a los nuevos trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO II: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

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.

HOTELES AUSTRALIS 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. Para ello elaborará la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años

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

POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

HOTELES AUSTRALIS aprueba la presente política en concordancia con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Buenas Prácticas y en cumplimiento de la Ley N°21.643, relativa a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, así como con la normativa vigente y los valores y misión de la compañía.

Esta política es aplicable a todos los colaboradores, asesores y contratistas de HOTELES AUSTRALIS, incluyendo los hoteles Cabo de Hornos en Punta Arenas y Costa Australis en Puerto Natales e Inmobiliaria Ex - Surco.

Compromiso y Gestión de Riesgos: HOTELES AUSTRALIS se compromete a mantener un entorno de trabajo libre de acoso y violencia, promoviendo la dignidad, el respeto y la seguridad de todos sus colaboradores. No se tolerarán conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse en el respeto mutuo, sin importar la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de los trabajadores. Reconociendo que el acoso y la violencia pueden surgir de una mala gestión de los riesgos psicosociales, la empresa se compromete a identificar, evaluar y gestionar estos riesgos para asegurar un ambiente laboral seguro y saludable. Además, HOTELES AUSTRALIS se compromete a desarrollar acciones específicas para abordar y erradicar conductas incívicas y sexistas que puedan contribuir a la violencia y el acoso en el trabajo.

Responsabilidad y Ejecución: La Gerencia General de HOTELES AUSTRALIS es responsable de la aplicación de esta política, delegando en el Área de Personas la creación de programas específicos y en cada Gerente de Área la administración y difusión de la política y sus programas relacionados.

Cultura de Respeto y Formación Continua: El compromiso de prevenir y erradicar el acoso y la violencia es compartido tanto por la gerencia como por los trabajadores, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo. A través del diálogo social y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Resguardo de la Privacidad: Hoteles Australis se compromete a proteger la privacidad de todos los empleados, implementando medidas estrictas que garanticen la confidencialidad de la información en casos de denuncia y su debido proceso sobre acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.

Revisión y Actualización: Esta política será revisada cada dos años para asegurar su eficacia y pertinencia, garantizando que refleje las mejores prácticas y el compromiso constante de HOTELES AUSTRALIS con la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

1. Identificación de los factores de riesgos psicosociales.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado 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.

Para ello, se utilizarán como herramientas de medición y análisis (1) los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, (2) el número de licencias médicas por denuncias de enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, (3) solicitudes de intervención para resolver conflictos y (4) 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 trabajadores, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, director de RRHH y experto en prevención de riesgos.

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 son:

Acoso Sexual: Se refiere a cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseada, que tiene el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, creando un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto puede incluir comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales, toques no consentidos, miradas lascivas y cualquier otro acto que implique una connotación sexual no deseada.

Acoso Laboral: Es una conducta persistente y deliberada de hostigamiento hacia un trabajador o grupo de trabajadores. Estas conductas pueden ser humillantes, ofensivas, intimidantes o amenazantes, y pueden incluir insultos, críticas desmedidas, exclusión social, sobrecarga de trabajo intencionada, entre otros. El objetivo es generalmente minar la integridad y la autoestima del trabajador afectado, deteriorando su ambiente laboral y su rendimiento.

Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral: Se refiere a cualquier acto de agresión, amenaza o abuso físico, verbal o psicológico cometido por individuos que no forman parte de la organización, como clientes, proveedores o cualquier otra persona externa. Estas conductas pueden ocurrir en el lugar de trabajo o en cualquier entorno relacionado con el trabajo y pueden tener un impacto significativo en la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

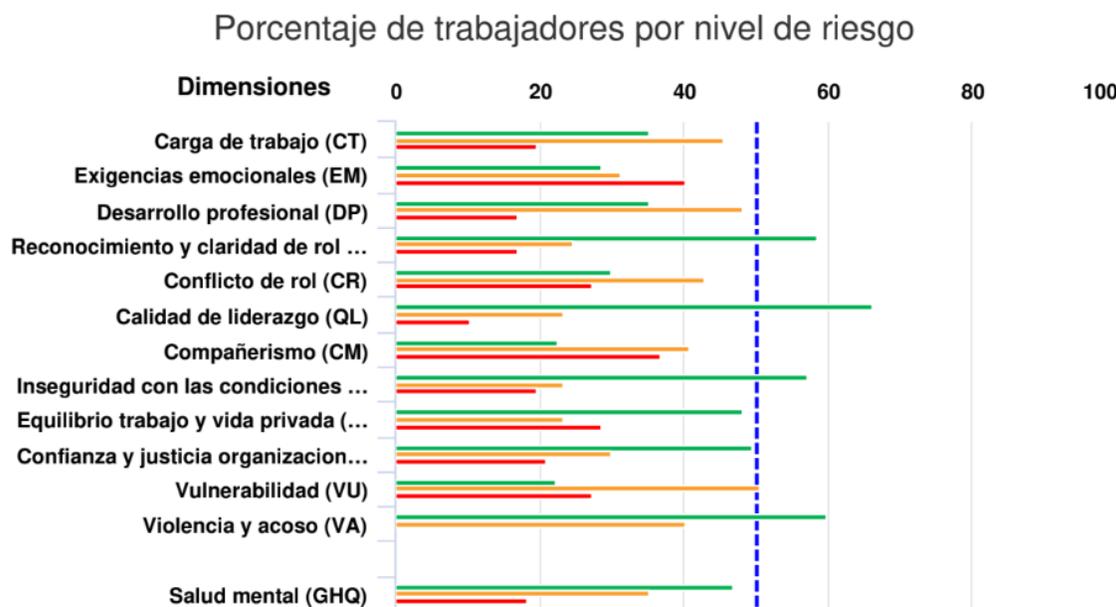
A continuación procedemos a crear nuestra matriz de factores de riesgo en base al elemento existente referente a los resultados de nuestros cuestionarios CEAL- SM realizados en ambos hoteles.

Se deja conocimiento que, a la fecha, no contamos con antecedentes de las otras herramientas enunciadas en este Protocolo tales como licencias médicas relacionadas a situaciones de acoso o violencia ni solicitudes y/o denuncias de conflictos de esta índole.

A. Resultados Protocolo Psicosocial – Hotel Cabo de Hornos

A continuación, se puede observar el resultado general de las doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12).

El estado de riesgo del Hotel Cabo de Hornos ha sido definido como **riesgo bajo**, lo cual constituye una fortaleza de la organización. A continuación, puede verse el resultado general de las doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12), Hotel Cabo de Hornos.



Resultados Psicosociales 2023-2025_Hotel Cabo de Hornos

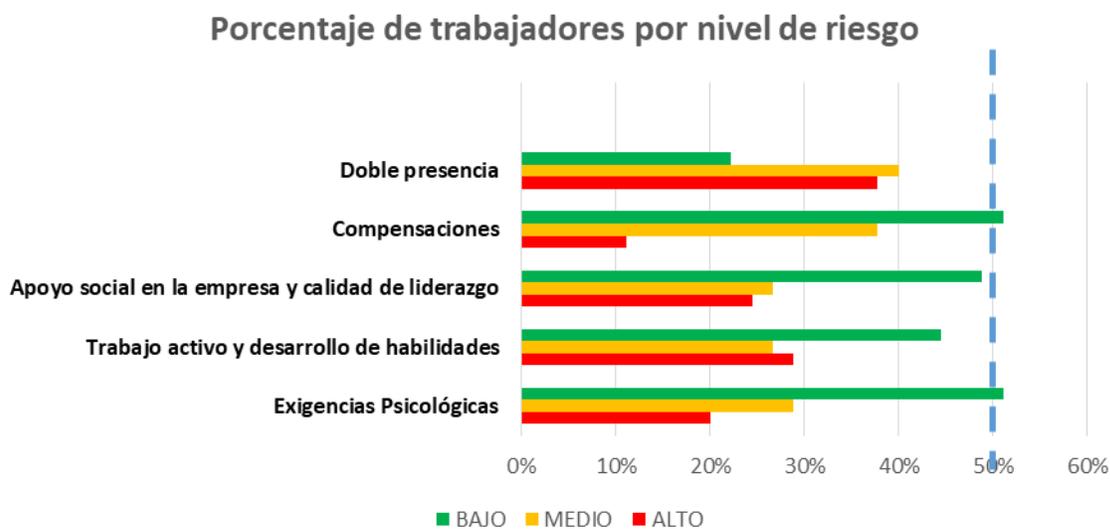
En el caso de Hotel Cabo de Hornos, las dimensiones menos riesgosas son aquellas en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo bajo (color verde del gráfico). Estas dimensiones son: **Reconocimiento y claridad de rol, Calidad de liderazgo, Inseguridad con las condiciones de trabajo, Violencia y acoso.**

Por otro lado, la dimensión más riesgosa es **Vulnerabilidad**, con más del 50% de trabajadores en riesgo medio (color anaranjado del gráfico).

B. Resultados Protocolo Psicosocial – Hotel Costa Australis

A continuación, se puede observar el resultado general de las 5 dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo conforme al proceso de SUSESO ISTAS 21 (versión breve), distinto al proceso llevado en el Hotel Cabo de Hornos.

El estado de riesgo del Hotel Costa Australis ha sido definido como **riesgo bajo**, lo cual constituye una fortaleza de la organización. A continuación, puede verse el resultado general de las 5 dimensiones de riesgo psicosocial conforme al proceso de SUSESO ISTAS 21 (versión breve).



Resultados Psicosociales 2022-2026_Hotel Costa Australis

En el caso del Hotel Costa Australis las dimensiones menos riesgosas son **Exigencias Psicológicas (D01)** y **Compensaciones (D04)**, que son aquellas en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo bajo (color verde del gráfico)

Por otro lado, las dimensiones más riesgosas son de **Doble Presencia (D05)** y **Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades (D02)**, que son aquellas en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo alto (color rojo del gráfico).

Además, se observa que en **Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo** (D03) hay una cantidad considerable de empleados en riesgo medio (color amarillo del gráfico).

A mayor definición usted podrá solicitar los resultados del protocolo Psicosocial a la Dirección de Recursos Humanos.

2. Medidas para la prevención de los factores de riesgos psicosociales.

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. Incorporar estas medidas en caso que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

A. Medidas para la prevención del acoso laboral en Hotel Cabo de Hornos

La dimensión de riesgo (alto o medio) identificada para el Hotel Cabo de Hornos es **Vulnerabilidad**, y las medidas de intervención para eliminar y controlar este factor de riesgo son:

- a. Realizar campañas de buen trato entre las personas.
- b. Consensuar normas de respeto a las personas.
- c. Formar a las jefaturas en materias de derechos fundamentales.

B. Medidas para la prevención del acoso laboral en Hotel Costa Australis

Las dimensiones de riesgo (alto o medio) identificada para el Hotel Costa Australis son **Doble Presencia y Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades**, y las medidas de intervención para eliminar y controlar este factor de riesgo son:

- Doble presencia:

- a. Planificar los horarios de trabajo para adaptarse a las necesidades de la empresa y las necesidades especiales de los trabajadores.
- b. Optimizar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo para que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares
- c. Establecer medidas y límites para evitar las horas de trabajo excesivamente largas

- **Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:**
 - a. Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo
 - b. Fomentar la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad
 - c. Organizar el trabajo de tal manera que se desarrollen nuevas competencias, habilidades y conocimientos
 - d. Generar un programa de perspectivas de carrera
 - e. Informar a alta gerencia de las opiniones de los trabajadores
 - f. Organizar reuniones periódicas para abordar los problemas en el lugar de trabajo y sus soluciones.
 - g. Dar a los trabajadores información sobre los planes futuros y cambios.

C. Medidas para la prevención del acoso sexual y violencia en el trabajo

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. Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la empresa no tolerará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante capacitación en la materia.

D. Medidas para la prevención de la violencia de terceros

Frente a situaciones de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, HOTELES AUSTRALIS se compromete a proteger la dignidad del trabajador afectado a través del acuerdo de medidas mitigatorias así como a garantizar la debida investigación en caso de generarse la denuncia.

3. Capacitación continua a los trabajadores de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

En el entorno laboral actual, es esencial fomentar un ambiente seguro y respetuoso. Por ello, el Departamento de Personas se encargará de la ejecución de un programa de capacitación continua en prevención del acoso sexual, laboral y la violencia. Este programa tiene como objetivo principal promover la salud y el bienestar de los empleados, proporcionándoles los conocimientos y habilidades necesarios para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso y violencia. A través de estas actividades formativas, se busca fortalecer nuestra cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la equidad, asegurando que todos los empleados se sientan valorados y protegidos en su lugar de trabajo.

4. Mecanismos de seguimiento de los factores de riesgos psicosociales.

Para el seguimiento de los factores de riesgos psicosociales, se someterán a una reevaluación cada dos años todas las herramientas de control tales como (1) los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, (2) el número de licencias médicas por denuncias de enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, (3) solicitudes de intervención para resolver conflictos y (4) 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.

Dichas evaluaciones se harán conforme a los plazos establecidos por la SUSESO referente a la metodología CEAL-SM, siendo las próximas siguientes fechas:

- Para el Hotel Cabo de Hornos, octubre de 2025.
- Para el Hotel Costa Australis, diciembre de 2026.

5. Resguardo de la privacidad

En el ámbito laboral, proteger la privacidad de los empleados es esencial. Para prevenir la divulgación no autorizada de información personal y laboral, hemos confeccionado nuestra “Política de resguardo a la privacidad y honra de las personas” que se detalla en el capítulo III del presente documento.

Este compromiso no solo protege a los empleados, sino que también fortalece la confianza y la integridad dentro de la organización, contribuyendo a un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

6. Canales de denuncia

Los trabajadores y trabajadoras pueden manifestar sus denuncias a la empresa referentes a acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo de manera verbal o escrita a través de los canales de denuncia dispuestos para este fin, los cuales son:

Página web Hotel Cabo de Hornos	https://www.hotelcabodehornos.com/POLITICASCORPORATIVAS	
Página web Hotel Costa Australis	https://www.hotelcostaustralis.com/POLITICASCORPORATIVAS	
Juan Pablo Jibaja	jpjibaja@hotelesaustralis.com	+56 9 9733 7251

Así mismo, se deja constancia que las personas también pueden realizar sus denuncias a través de los siguientes otros canales:

1. Sindicato de Trabajadores: Las denuncias también pueden presentarse mediante los sindicatos de trabajadores.
2. Inspección del Trabajo: Los trabajadores pueden optar por presentar sus denuncias de manera presencial a la Inspección del Trabajo o mi web en la página www.midt.gob.cl
3. A Requerimiento del Tribunal: Cuando el tribunal solicita un informe en una causa particular, se deberá considerar el plazo otorgado por el tribunal para la remisión del informe requerido. El/la Coordinador/a Jurídico será el encargado de gestionar este requerimiento y culminar la actividad del servicio correspondiente.
4. Ingreso de Denuncia por Trabajador Haciendo Uso de Licencia Médica: La Dirección del Trabajo es competente para recibir una denuncia e iniciar su tramitación incluso si la persona denunciante se encuentra haciendo uso de permiso por licencia médica.

CAPÍTULO III: POLÍTICA DE RESGUARDO A LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS

HOTELES AUSTRALIS se compromete a establecer medidas claras y efectivas para garantizar la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, asegurando un ambiente seguro y respetuoso durante todo el proceso. A continuación, se detallan las medidas de resguardo:

1. Confidencialidad de la Información

a. Reserva de Identidad

- Mantener la identidad de los denunciantes, denunciados, víctimas y testigos en estricta confidencialidad durante y después del proceso de investigación.
- Utilizar códigos o pseudónimos en lugar de nombres reales en todos los documentos y comunicaciones internas relacionados con el caso.

b. Acceso Restringido a la Información

- Limitar el acceso a la información del caso únicamente al equipo de investigación designado y a las autoridades pertinentes.
- Almacenar todos los documentos físicos y digitales en lugares seguros, con acceso controlado y protegido por contraseñas.

2. Entornos Seguros para las Declaraciones

a. Lugares Privados para Entrevistas

- Realizar todas las entrevistas y reuniones relacionadas con la investigación en espacios privados y seguros para evitar la exposición y proteger la integridad de los involucrados.
- Garantizar que estos lugares estén alejados de las áreas comunes del trabajo para evitar que otros empleados puedan observar o escuchar las entrevistas.

b. Programación de Entrevistas

- Coordinar las entrevistas en horarios que no coincidan con los horarios laborales comunes para minimizar la visibilidad y la posibilidad de encuentros incómodos entre los involucrados.

3. Prohibición de Represalias

a. Protección Contra Intimidación

- Prohibir explícitamente cualquier forma de represalia o intimidación hacia los denunciantes, denunciados, víctimas y testigos.
- Establecer sanciones claras para quienes intenten intimidar o tomar represalias contra cualquier persona involucrada en el proceso de investigación.

b. Seguimiento y Monitoreo

- Implementar un sistema de seguimiento y monitoreo para detectar posibles actos de represalia, intimidación o discriminación hacia las personas involucradas.
- Proporcionar un canal seguro y confidencial para que los involucrados puedan reportar cualquier incidente de represalia o intimidación.

4. Apoyo Psicológico y Legal

a. Asesoramiento Psicológico

- Ofrecer servicios de asesoramiento psicológico a los denunciantes, víctimas y testigos durante y después del proceso de investigación para apoyar su bienestar emocional y mental.
- Proveer estos servicios a través de profesionales certificados y garantizar su confidencialidad.

b. Asistencia Legal

- Brindar asesoramiento legal a los denunciantes y víctimas para que comprendan sus derechos y las etapas del proceso de investigación.
- Facilitar el acceso a recursos legales externos si es necesario.

5. Comunicación Clara y Transparente

a. Informes Periódicos

- Proporcionar actualizaciones periódicas a los denunciantes y víctimas sobre el estado de la investigación, manteniendo la confidencialidad de los detalles específicos.
- Asegurarse de que la comunicación sea clara, respetuosa y empática.

b. Resolución Final

- Notificar a todas las partes involucradas sobre la resolución final de la investigación, protegiendo la privacidad de las personas afectadas.
- Implementar medidas para prevenir futuros incidentes y mejorar las políticas internas basándose en las lecciones aprendidas.

Estas medidas de resguardo reflejan el compromiso de HOTELES AUSTRALIS con la integridad, el respeto y la seguridad de sus colaboradores, asegurando un proceso de investigación justo, confidencial y libre de represalias.

CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Título I: Consideraciones Generales

1. Objetivo del Procedimiento

El objetivo de este procedimiento es establecer un marco claro y eficaz para la recepción, investigación y resolución de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Este procedimiento busca garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde todas las denuncias sean tratadas con la debida confidencialidad, imparcialidad y celeridad, en cumplimiento con la Ley N°21.643 y sus reglamentos asociados.

2. Alcance y Aplicabilidad

Este procedimiento se aplica a todos los empleados de HOTELES AUSTRALIS, es aplicable a todas las denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que ocurran dentro de las instalaciones de la empresa, en cualquier actividad relacionada con el trabajo, o en situaciones que afecten directa o indirectamente el entorno laboral de la empresa.

3. Responsabilidades

El Gerente General: Tiene la responsabilidad de aprobar y supervisar la implementación del procedimiento de investigación de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Debe asegurar que se dispongan de los recursos necesarios para llevar a cabo las investigaciones de manera efectiva.

El Gerente del Hotel: Es responsable de implementar y supervisar el cumplimiento del procedimiento de investigación dentro del hotel. Debe informar de manera inmediata cualquier denuncia de acoso o violencia al director de Recursos Humanos y al Experto en Prevención, y coordinar las medidas de resguardo iniciales para proteger a los involucrados durante la investigación.

El Director de Recursos Humanos: Tiene la responsabilidad de recibir y registrar todas las denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Debe designar al equipo de investigación y coordinar la ejecución del procedimiento, garantizar la confidencialidad y el debido proceso durante toda la investigación, y proveer apoyo y recursos necesarios para las partes involucradas, incluyendo asesoría legal y apoyo psicológico. Finalmente tomar decisiones finales basadas en los informes de investigación y recomendaciones presentadas.

Las Jefaturas: Deben actuar de manera proactiva para prevenir situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Tienen la responsabilidad de facilitar la cooperación de sus equipos en caso de investigaciones y proporcionar toda la información relevante, así como implementar las medidas preventivas y correctivas indicadas tras la investigación.

El Experto en Prevención: Debe asesorar y apoyar en la identificación de riesgos psicosociales relacionados con el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Participa en la evaluación y establecimiento de medidas de resguardo, y colabora en la implementación de las recomendaciones de seguridad derivadas de las investigaciones.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Sindicato de Trabajadores: Tiene la responsabilidad de monitorear el cumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados con la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Participa en las investigaciones cuando sea requerido y ofrece recomendaciones basadas en sus hallazgos, proponiendo medidas preventivas y correctivas para mejorar el entorno laboral.

Los Trabajadores: Tienen la responsabilidad de reportar de inmediato cualquier incidente de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Deben cooperar con el equipo de investigación proporcionando información veraz y completa, y participar en programas de capacitación y sensibilización sobre prevención de acoso y violencia en el trabajo.

El comité de Investigación: Es responsable de llevar a cabo una investigación exhaustiva, imparcial y confidencial de las denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Debe planificar y ejecutar las actividades de investigación de acuerdo con el cronograma establecido, recolectar y analizar toda la información y evidencia relevante, y realizar entrevistas a las partes involucradas y a posibles testigos. El equipo debe documentar todos los hallazgos de manera detallada y preparar un informe de investigación con conclusiones claras y recomendaciones fundamentadas. Además, el equipo debe garantizar el respeto a los principios de no revictimización, confidencialidad y debido proceso durante toda la investigación.

Título II: Ingreso y Recepción de Denuncias

a. Ingreso y Registro de la Denuncia

Las denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo serán ingresadas a través de los canales de denuncia de Hoteles Australis. Todas las denuncias deben ser registradas inmediatamente, asignándoles un número de identificación único y asegurando la confidencialidad de la información proporcionada.

b. Evaluación Preliminar de la Denuncia

Verificación de Datos Básicos: En esta etapa, se verifica que la denuncia contenga toda la información básica necesaria, incluyendo la identificación del denunciante, del denunciado, una descripción clara de los hechos denunciados, y cualquier evidencia o testimonio relevante. Se garantiza que todos los datos proporcionados sean completos y precisos para proceder con la investigación.

Determinación de la Competencia: Se evalúa si la denuncia cae dentro de la competencia de la empresa. Esto incluye verificar que los hechos denunciados hayan ocurrido dentro del ámbito laboral y que las partes involucradas sean empleados de la empresa. En caso de que la denuncia no sea competencia de la empresa, se debe informar al denunciante y orientarlo sobre los canales adecuados para su caso.

Título III: Medidas de Resguardo Inicial

a. Evaluación e Implementación de la Necesidad de Medidas de Resguardo

Se realiza una evaluación inmediata para determinar la necesidad de implementar medidas de resguardo que protejan a las partes involucradas en la denuncia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Estas medidas se implementan de manera expedita para asegurar la integridad física y emocional de los trabajadores afectados.

- 1. Separación de Espacios Físicos:** En caso de ser necesario, se separan los espacios físicos de los involucrados para evitar cualquier contacto durante el proceso de investigación. Esto puede incluir el reubicar temporal de oficinas o áreas de trabajo.
- 2. Redistribución de Tareas y/ Horarios de Trabajo:** Se redistribuyen las tareas y horarios laborales para minimizar la interacción entre el denunciante y el denunciado, garantizando que ambas partes puedan continuar con sus funciones sin conflictos adicionales.
- 3. Atención Psicológica:** Se proporciona acceso a atención psicológica para los involucrados, asegurando que reciban el apoyo emocional y mental necesario durante el proceso de investigación. Esta atención puede incluir derivaciones a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.

Título IV: Investigación Interna

a. Designación del Equipo de Investigación.

Se designa un equipo de investigación compuesto por personal capacitado e imparcial, encargado de llevar a cabo la investigación de la denuncia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Este equipo puede incluir: (EJEMPLO)

- **Director de Recursos Humanos**
- **Representante de los trabajadores (CPHS y/o sindicato)**
- **Experto en prevención**

b. Planificación de la Investigación (Cronograma de Actividades).

El equipo de investigación elabora un cronograma de actividades detallado, estableciendo los plazos y las etapas de la investigación, el cual no podrá exceder los 30 días desde la denuncia hasta la entrega de medidas. Esto incluye la programación de entrevistas, la recopilación de documentos y la realización de análisis pertinentes, con base en los requerimientos de la ley 21.643.

c. Recolección de Información

- 1. Entrevistas:** Se llevan a cabo entrevistas con todas las partes involucradas, incluidos el denunciante, el denunciado y cualquier testigo relevante. Las entrevistas se realizan de manera confidencial y respetuosa para obtener información detallada sobre los hechos denunciados.
- 2. Revisión de Documentos y Evidencias:** Se recopilan y revisan todos los documentos y evidencias pertinentes relacionados con la denuncia, tales como correos electrónicos, registros de comunicaciones, informes previos y cualquier otro material relevante. Esta información se remite a la Inspección del Trabajo (IT) si es necesario.
- 3. Análisis de Información Recopilada:** El equipo de investigación analiza toda la información y evidencia recopilada para identificar patrones, inconsistencias y hechos relevantes. Este análisis es fundamental para elaborar conclusiones precisas y fundamentadas sobre la denuncia.

Título V: Conclusiones y Recomendaciones

a. Elaboración del Informe de Investigación

- **Resumen de Hechos:** Se elabora un resumen detallado de los hechos investigados, incluyendo la información recopilada y las entrevistas realizadas durante el proceso de investigación.
- **Análisis y Conclusiones:** Se realiza un análisis exhaustivo de la información y evidencia recopilada, formulando conclusiones claras y fundamentadas sobre la veracidad de la denuncia y la naturaleza de los hechos denunciados.
- **Recomendaciones:** Se presentan recomendaciones específicas basadas en las conclusiones del análisis, enfocadas en resolver la situación denunciada y prevenir futuras ocurrencias. Estas recomendaciones pueden incluir acciones correctivas y preventivas.

b. Presentación del Informe a la Gerencia

El informe de investigación, junto con las conclusiones y recomendaciones, se presenta a la gerencia para su revisión y consideración. La presentación debe ser clara, objetiva y respaldada por la evidencia recopilada.

c. Toma de Decisiones y Acciones Correctivas

Medidas Disciplinarias: La gerencia decide y ejecuta las medidas disciplinarias correspondientes basadas en las conclusiones del informe de investigación, de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno de la empresa. Estas medidas pueden incluir advertencias, suspensiones, despidos u otras acciones disciplinarias apropiadas según la gravedad de los hechos.

Medidas Preventivas: Se implementan medidas preventivas para evitar la recurrencia de situaciones similares en el futuro. Estas medidas pueden incluir la revisión de políticas internas, la realización de capacitaciones, la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso y la mejora de los mecanismos de denuncia.

Título VI: Comunicación de Resultados

a. Notificación a las Partes Involucradas

El director de Recursos Humanos, o la persona que éste designe, será responsable de notificar al denunciante y denunciado sobre los resultados de la investigación, incluyendo las conclusiones y las acciones disciplinarias o preventivas que se han decidido. La notificación debe ser presencial, clara, respetuosa y garantizar la confidencialidad.

b. Comunicación Interna de Medidas Adoptadas

Se comunica internamente a los empleados relevantes sobre las medidas adoptadas como resultado de la investigación, asegurando que la información sea precisa y se mantenga la confidencialidad de los detalles específicos. Esta comunicación puede incluir la actualización de políticas, procedimientos internos de la empresa y programas de capacitación.

Título VII: Seguimiento y Evaluación

Se realiza un monitoreo continuo para asegurar que las medidas correctivas implementadas se están llevando a cabo de manera efectiva y según lo planificado, y se evalúa regularmente su efectividad para garantizar que están logrando los objetivos deseados y mejorando el ambiente laboral. Además, se elabora un informe de seguimiento que documenta el progreso y la efectividad de estas medidas, incluyendo recomendaciones adicionales si es necesario.

Título VIII: Revisión y Actualización del Procedimiento

Se realiza una revisión periódica del procedimiento para asegurar su relevancia y efectividad, ajustándolo según sea necesario para mantener su vigencia. Las normativas se actualizan continuamente y se incorporan mejores prácticas para reflejar los cambios en la legislación y las tendencias actuales en la gestión de acoso laboral y violencia en el trabajo. Además, se incorpora la retroalimentación de todas las partes involucradas en el proceso para mejorar y optimizar continuamente el procedimiento, asegurando que sea práctico y eficaz para todos los empleados.

ANEXO

Anexo I: Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo considerando que la Ley N° 21.643.

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. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el 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 consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe
- Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral: Es aquella conducta en que una persona realiza 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 o Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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). Algunos ejemplos:

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

Conductas incívicas: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o

violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe: Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. o 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. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son: Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Cada 2 años revisar el protocolo

Cada 1 año se evaluara el cumplimiento de las medidas preventivas