



# Protocolo Acoso Sexual. Laboral y Violencia en el Trabajo

## Tabla de contenido

I.	Introducción .....	3
II.	Objetivo .....	3
III.	Alcance .....	4
IV.	Términos y definiciones .....	4
V.	Responsabilidades .....	7
5.1.	Persona a cargo de la investigación.....	7
5.2.	Personas trabajadoras .....	8
5.3.	Organismos administradores de la Ley N° 16.744 (ACHS): .....	8
VI.	Descripción del proceso .....	9
6.1.	Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo:.....	9
6.2.	Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras: .....	9
6.2.1.	Personas Trabajadoras .....	9
6.2.2.	Entidades Empleadoras.....	10
6.3.	Organización para la gestión del riesgo .....	10
6.3.1.	Antecedentes Generales .....	11
6.3.2.	Gestión Preventiva .....	11
6.3.3.	Política de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo .....	12
	.....	12
6.4.	Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.....	15
6.5.	Difusión .....	16
VII.	Documentos de referencia .....	16
VIII.	Cláusula de incorporación al RIOHS .....	16
IX.	Revisión y Actualización del Recurso .....	17
9.1.	Control de Versiones .....	17

## I. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la empresa **ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA.** ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y 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 la 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.

## II. 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 en empleador como las personas trabajadoras se comprometen, participativamente a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las personas trabajadoras a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de las personas trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del código del trabajo.

### III. Alcance

Este Procedimiento se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Empresa ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA., sin distinción alguna también se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica

### IV. Términos y definiciones

**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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras 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 no aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo:

- 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 ya 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 personas trabajadoras en contra de otro u personas trabajadoras por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amanece o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplo de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a una persona trabajadora 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 ejercidas por terceros a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplo:

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

Ejemplo de sexismo hostil

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo, en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplo:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominada 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 “manterrupting”.
- 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 o 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, cambiarlas asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a una persona trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a una persona trabajadora sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respecto de los derechos fundamentales de la persona trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## **V. Responsabilidades**

### **5.1. Persona a cargo de la investigación**

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este documento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del reglamento de investigación, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente

## **5.2. Personas trabajadoras**

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la empresa, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente

## **5.3. Organismos administradores de la Ley N° 16.744 (ACHS):**

Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones

- Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

## VI. Descripción del proceso

### 6.1. Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo:

ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA se compromete a dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024:

<https://www.bcn.cl/leychilenavegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental
2. 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
3. Enfoque de género y diversidad
4. Universalidad e Inclusión
5. Solidaridad
6. Participación y diálogo social
7. Integralidad
8. Unidad y coordinación
9. Mejora continua
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Además, la empresa se compromete a dar fiel cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente en el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

### 6.2. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

#### 6.2.1. Personas Trabajadoras

- 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 con la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### **6.2.2. Entidades Empleadoras**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por la razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para 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.

### **6.3. 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. Al respecto participara en conjunto con el empleador y sus representantes la Srta. Katherine León, Gerente de Planificación Estratégica, quien es la persona designada o quien designe para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

Siendo responsabilidad de empresa ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA la implementación de las medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia es que ha designado, además de la Gerencia de Planificación Estratégica al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales para ponerse a cargo de esta actividad.

<b>Correo responsable</b>	<b>Número de Celular</b>
katherine.leon@electroram.cl	+56 9 9146 7936

### 6.3.1. Antecedentes Generales

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de forma presencial o vía on line y el responsable de esta actividad será Katherine León, Gerente de Planificación Estratégica o quien ella designe para la ejecución de dicha tarea.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo de forma directa al Departamento de Prevención de Riesgos, al correo de [patricia.hoyos@electroram.cl](mailto:patricia.hoyos@electroram.cl)

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 Katherine León, Gerente de Planificación Estratégica o quien ella designe que pertenezcan al comité de investigación.

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Katherine Leon	Gerente de Planificación Estratégica	<a href="mailto:katherine.leon@electroram.cl">katherine.leon@electroram.cl</a>
Patricia Hoyos	Jefa HSEC	<a href="mailto:patricia.hoyos@electroram.cl">patricia.hoyos@electroram.cl</a>

### 6.3.2. Gestión Preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados, suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

### 6.3.3. Política de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo



#### Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo

Electroram Telecomunicaciones Ltda., consciente de la importancia de mantener un ambiente de trabajo digno, seguro y basado en el respeto mutuo, declara su compromiso absoluto con la prevención, investigación y sanción de toda conducta que constituya acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, en conformidad con la Ley N°21.643 (Ley Karin) y la normativa vigente.

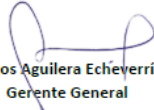
Se entiende por:

- **Acoso laboral:** toda conducta de agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o uno o más trabajadores hacia otro u otros, que menoscabe o agreda su dignidad, le cause perjuicio o perturbación en el desempeño de sus labores.
- **Acoso sexual:** requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de quien los recibe.
- **Violencia en el trabajo:** conductas que afecten a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios, ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.

Electroram Telecomunicaciones Ltda. se compromete a:

- **Mantener tolerancia cero** frente a cualquier conducta de acoso o violencia en el trabajo, sin distinción de cargo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, creencias religiosas u otra condición de las personas involucradas.
- **Prevenir activamente** estas conductas mediante la gestión de los riesgos psicosociales, la formación continua y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y el buen trato.
- **Garantizar canales de denuncia** accesibles, confidenciales y seguros para todas las personas trabajadoras, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- **Investigar toda denuncia** de manera oportuna, imparcial y con perspectiva de género, respetando los principios de confidencialidad y debido proceso, en los plazos establecidos por la Ley N°21.643 y el DS N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- **Proteger a los denunciantes** de buena fe frente a cualquier tipo de represalia, adoptando las medidas de resguardo que correspondan desde el inicio del proceso.
- **Sancionar toda conducta** acreditada conforme a la gravedad de los hechos y en estricto apego al marco legal y reglamentario vigente.

Este compromiso es compartido por la Gerencia y todas las personas trabajadoras de Electroram, quienes contribuyen activamente a construir un entorno laboral donde la dignidad, la seguridad y el respeto sean valores practicados a diario.

  
Carlos Aguilera Echeverría  
Gerente General

REV.01.

Antofagasta, 20 de marzo 2026

Electroram Telecomunicaciones Ltda. ©

**a) Identificación de los factores de riesgo:**

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de genero y con la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.

Identificación de Factores de Riesgo
Carga de trabajo(Sobrecarga)
Vulnerabilidad(Vu)

**b) Medidas para la prevención**

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

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que **ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas y cartillas informativas.
- Además, se organizará actividades por parte de la empresa para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo considerando la igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, supervisores y los trabajadores(as), se capacitarán en temas de género y diversidad se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de las estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

**ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA**, por medio de la Gerencia de Planificación Estratégica y el Departamento de Prevención de Riesgos realizará capacitaciones a sus personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de **ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA**, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras por medio de correo y charla presencial y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Jefe de HSEC al correo [patricia.hoyos@electroram.cl](mailto:patricia.hoyos@electroram.cl)

Medidas de prevención a implementar
Realizar talleres y charlas relacionado al manejo de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para las personas trabajadoras y líderes de la empresa.
Difusión por medios de información (correo electrónico, paneles informativos, entrega de folletería, etc.)
Dinámicas de integración grupal (trabajando liberación de estrés, relajación, trabajo en equipo, elongación, motivación, etc.)
Organización por parte de la empresa de actividades recreativas

**b) Mecanismos de seguimiento**

**ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA.** con la participación de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Departamento de Prevención de Riesgos correo [patricia.hoyos@electroram.cl](mailto:patricia.hoyos@electroram.cl)

Dicho informe, deberá tener como resultado un detalle en la tabla que se muestra a continuación:

Mecanismos de Seguimientos			
Mejora para implementar	Evaluación del cumplimiento		
✓ .....	Cumple	<input type="checkbox"/>	No Cumple <input type="checkbox"/>
✓ .....	Cumple	<input type="checkbox"/>	No Cumple <input type="checkbox"/>

**6.4. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados**

**ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA** establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, denunciante, denunciado, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

## 6.5. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico y en físico para quienes no cuentan con ese medio; asimismo se le dará a conocer a todo trabajador nuevo cuando se le entregue la charla IRL correspondiente al D N ° 44, además de estar incorporadas las disposiciones en el reglamento interno de higiene y seguridad.

## VII. Documentos de referencia

- Ley N° 21.643 Modifica el código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual de violencia en el trabajo.
- Modelo protocolo prevención SUSESO entregado por el Organismo Administrador ACHS
- Circular N° 3873 Asistencia técnica para contribuir a disminuir el riesgo de suicidio en el lugar de trabajo

## VIII. Cláusula de incorporación al RIOHS

El presente Código de Ética forma parte íntegra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de Electroram Telecomunicaciones Ltda., RUT 76.025.110-0 para todos los efectos legales. Su contenido será de obligatorio cumplimiento, teniendo igual validez y efecto que el cuerpo principal del mencionado reglamento interno.

## IX. Revisión y Actualización del Recurso

Procedimientos de Revisión

**Avances Tecnológicos:** Ajustar el recurso en caso de que se implementen nuevos sistemas de gestión documental que requieran un enfoque diferente.

### 9.1. Control de Versiones

Cada actualización del recurso será documentada con un registro claro de las modificaciones realizadas, manteniendo un historial accesible de todas las versiones anteriores para referencia futura.

Las modificaciones deben ser documentadas especificando la versión siguiente según el historial de versiones, la fecha en que se efectuó, el(los) responsable(s) de la modificación, el punto específico modificado o ítem y la descripción del cambio generado.

Versión	Fecha	Responsable	Punto Modificado	Descripción del Cambio
v.001	30-07-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Katherine León</li> <li>▪ Patricia Hoyos</li> </ul>	No aplicable	Formato original
v.002	06-05-2025	Katherine León Patricia Hoyos	Identificación de los factores de riesgo  VIII Clausula de incorporación al Riohs.	Se modifica la identificación de los factores de riesgo de acuerdo a los resultados del CEAL- SM  Se incorpora la cláusula que el protocolo Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo es parte integra del Riohs.
v.003	20-03-2026	Patricia Hoyos	Clausula VI Descripción del proceso, Punto 6.3.3  Clausula VII Documentos de Referencia	Se actualiza Política de Acoso laboral Acoso sexual y Violencia en el trabajo  Se agrega Circular N° 3873 Asistencia técnica para contribuir a disminuir el riesgo de suicidio en el lugar de trabajo.