

**Gerencia Desarrollo de las Personas**

Departamento Prevención de Riesgos Profesionales

**Nº16 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**



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

| ELABORÓ   | REVISÓ  | APROBÓ                 |
|---|---|------------------------|
| Departamento de<br>Prevención de Riesgos<br>Profesionales | Gerencia Desarrollo de<br>las Personas, Unidad de<br>Igualdad de Género y<br>Diversidades y<br>Fiscalía | Dirección<br>Ejecutiva |

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>2. OBJETIVO.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>3. ALCANCE .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>4. DEFINICIONES.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>4.1    Acoso sexual.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>4.2    Acoso laboral .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>4.3    Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral.....</b> | <b>6</b>  |
| <b>4.4    Comportamientos incívicos .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>4.5    Sexismo.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>4.5.1      Sexismo inconsciente o benévolos hacia las mujeres .....</b>                    | <b>8</b>  |
| <b>5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL</b>       |           |
| <b>TRABAJO .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>6. DERECHOS Y DEBERES DE CONAF Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>                          | <b>10</b> |
| <b>6.1    Personas trabajadoras .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>6.2    Corporación Nacional Forestal.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO .....</b>                                       | <b>13</b> |
| <b>8. GESTIÓN PREVENTIVA.....</b>   | <b>15</b> |
| <b>8.1    Política Prevención de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo .</b>  | <b>16</b> |
| <b>8.2    Identificación de los factores de riesgos.....</b>                                  | <b>17</b> |
| <b>8.3    Medidas para la prevención.....</b>   | <b>18</b> |
| <b>8.4    Mecanismo de seguimiento.....</b>   | <b>20</b> |
| <b>8.5    Procedimiento de Denuncia .....</b>   | <b>21</b> |
| <b>8.6    Dónde realizar la denuncia .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>9. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS</b>                |           |
| <b>22</b>   |           |
| <b>10. DIFUSIÓN.....</b>  | <b>24</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación Nacional Forestal (CONAF) ha elaborado el presente protocolo con el objetivo de establecer medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el entorno laboral. Este protocolo se fundamenta en principios consagrados en la Constitución Política de la República de Chile, específicamente en su artículo 19, N°1, que garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de todas las personas.

Asimismo, se sustenta en el artículo 2º del Código del Trabajo, el cual establece que las relaciones laborales deben desarrollarse en un ambiente libre de violencia, respetando en todo momento la dignidad de los individuos y adoptando una perspectiva de género que promueva la igualdad y elimine la discriminación por motivos de género. Es importante señalar que las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, ya sean perpetradas por colegas o por terceros externos a la relación laboral, son contrarias a estos principios fundamentales y deben ser tratadas con la seriedad y la urgencia que merecen.

Por lo tanto, este protocolo no solo busca cumplir con las normativas legales vigentes, sino también fomentar un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas que forman parte de CONAF, con la cooperación de las organizaciones sindicales de CONAF. A través de la implementación de medidas preventivas, la capacitación continua y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad, se aspira a erradicar cualquier forma de violencia y discriminación en el ámbito laboral, fortaleciendo así el compromiso de la institución con los derechos humanos y laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

## **2. OBJETIVO**

El propósito fundamental de este protocolo es mejorar en forma continua los entornos laborales mediante la creación de ambientes seguros y exentos de cualquier forma de violencia. Se busca no solo fomentar el buen trato entre los colaboradores, sino también promover la igualdad de género de manera efectiva. Es esencial prevenir situaciones como el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, fenómenos que suelen surgir cuando no se gestionan adecuadamente los riesgos psicosociales dentro de la organización. En este sentido, se reconoce la responsabilidad primordial de CONAF en eliminar conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el ámbito laboral.

Además, tanto CONAF como los trabajadores y trabajadoras se comprometen activamente a participar en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales en sus respectivas funciones. El empleador se encargará de integrar estos riesgos en su matriz de riesgos, evaluándolos de manera continua, monitoreándolos y aplicando medidas correctivas según sea necesario, en consonancia con los resultados de los seguimientos realizados. Por su parte, los trabajadores colaborarán con el empleador al identificar los riesgos que observen en el desarrollo de sus actividades, sin descuidar su papel crucial como garantes de su propia salud y seguridad, tal como lo estipula el artículo 184 del Código del Trabajo.

De este modo, se establece un marco de cooperación activa entre CONAF y trabajadores/as para asegurar que los entornos laborales sean no solo legales y seguros, sino también respetuosos y saludables para todos quienes forman parte de la organización. Este enfoque proactivo no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también promueve una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la equidad, esenciales para el bienestar y el rendimiento óptimo en el lugar de trabajo.

## **3. ALCANCE**

Este Protocolo será de aplicación obligatoria para todas las trabajadoras y trabajadores de la Corporación Nacional Forestal (CONAF) a nivel nacional, independientemente de su cargo o posición dentro de la organización, así como del tipo de contrato, ya sea dotación, jornal transitorio, faena o programas especiales, e incluye contratos a honorarios. Además, se extenderá a cualquier visita, usuario o proveedor, que acceda a nuestras dependencias, así como a los alumnos en práctica que realicen actividades en cualquiera de nuestros centros de trabajo a nivel nacional.

## 4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen generar acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

### 4.1 Acoso sexual

Es aquella conducta 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 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.
- Preguntas personales sobre la vida sexual de una persona, su orientación sexual, o comentarios sobre su vida íntima.
- Comentarios o chistes de naturaleza sexual, incluye hacer comentarios inapropiados sobre el cuerpo de alguien, bromas sexuales, chistes degradantes o insinuaciones sexuales.
- Difusión de rumores sexuales sobre una persona en el lugar de trabajo.
- Ofrecimiento de empleo, promociones o beneficios a cambio de relaciones sexuales.
- Exhibición de material sexualmente explícito, como imágenes, videos o textos, en el lugar de trabajo.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Estos son sólo algunos ejemplos y puede haber otras formas de acoso sexual que no estén explícitamente mencionadas aquí. Es importante reconocer que el acoso sexual puede ocurrir en diversas formas y contextos, y siempre es crucial actuar con respeto hacia los demás y mantener un entorno de trabajo seguro y profesional.

#### 4.2 Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, 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 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, y que amenace o tenga perjuicio en su situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- 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, menoscipado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros/as de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menoscipar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador o trabajadora 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 menoscipar.
- 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 despectivos de otros referidos a cualquier característica personal, como: género, etnia, origen social, religión, vestimenta, orientación sexual, interés político 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.

- Criticar públicamente o de manera constante el trabajo de una persona de manera humillante o insultante.
- Excluir deliberadamente a alguien de reuniones, comunicaciones o actividades laborales importantes, sin una razón válida.
- Pedir repetidamente a alguien que realice tareas que van más allá de sus responsabilidades o funciones, sin proporcionar los recursos o el apoyo adecuado y la formalidad en el requerimiento.
- Propagar rumores maliciosos o falsedades sobre alguien con el propósito de dañar su reputación o relación con otros en el trabajo.

#### **4.3 Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral**

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

Algunos ejemplos:

- Asaltos o robos: Un tercero entra a las instalaciones de CONAF con la intención de robar o asaltar a los trabajadores o trabajadoras para sustraer especies.
- Amenazas o intimidación: Un cliente o usuario del servicio se comporta de manera agresiva y amenazante hacia los empleados, utilizando lenguaje intimidante o gestos violentos.
- Agresión física: Un tercero, como un cliente molesto o una persona externa enfurecida, llega a agredir físicamente a un empleado o a otros clientes en el lugar de trabajo.
- Vandalismo: Actos de vandalismo deliberados por parte de individuos externos que causan daño a la propiedad de la empresa o a los vehículos de los empleados.
- Acoso verbal: Insultos, comentarios despectivos o lenguaje ofensivo dirigido hacia los empleados por parte de terceros, como clientes insatisfechos o personas externas en las instalaciones de la empresa.
- Hostigamiento: Un individuo externo realiza un seguimiento persistente o no deseado de un empleado, amenazando su seguridad y causando incomodidad.
- Discriminación: Comentarios o acciones discriminatorias basadas en la raza, género, orientación sexual u otra característica protegida hacia empleados por parte de terceros.
- Violencia en eventos o viajes de trabajo: Durante eventos de la empresa o viajes de trabajo, individuos externos pueden iniciar o participar en peleas, altercados o actos de violencia física o verbal hacia los empleados.

- Incidentes de discriminación o xenofobia: Actitudes discriminatorias o xenófobas hacia empleados por parte de personas externas, basadas en características personales como la raza, nacionalidad, religión, etc.
- Ciberacoso o amenazas por redes sociales: Amenazas, intimidaciones o acoso que se producen a través de medios digitales, redes sociales u otras plataformas online por parte de individuos ajenos al entorno laboral.
- Se hace presente que, CONAF, sólo podrá prestar orientación jurídico-administrativa a los trabajadores y trabajadoras.

#### 4.4 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, CONAF debe mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

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

#### 4.5 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 sexismio puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismio 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 sexismio hostil son:

- 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.
- Asignación de roles de género: Presumir que ciertos roles o responsabilidades son más adecuados para personas de un género específico. Por ejemplo, asumir que las mujeres son naturalmente mejores para trabajos relacionados con el cuidado o la limpieza.
- Estereotipos de género: Creer y promover estereotipos rígidos sobre cómo deben comportarse las personas según su género. Por ejemplo, considerar que los hombres deben ser fuertes y dominantes, mientras que las mujeres deben ser sumisas y emocionales.
- Comentarios condescendientes y/o infantilizar: Hablar con alguien de manera condescendiente y/o infantilizar debido a su género. Por ejemplo, decirle a una mujer que "debería dejar que los hombres se ocupen de eso" en lugar de abordar un problema técnico.
- Exclusión o subrepresentación: Excluir a personas de ciertos roles, oportunidades o actividades simplemente por su género. Por ejemplo, negarle a una mujer la oportunidad de liderar un proyecto importante porque "no es adecuada para ese tipo de trabajo".

#### **4.5.1 Sexismo inconsciente o benévolos**

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 persona una explicación no solicitada cuando ésta es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una persona mientras habla y sin esperar que ésta termine.
- Todas las conductas paternalistas/maternalistas desde los hombres hacia las mujeres, o viceversa, que constituyan sexismos benévolos. 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 comportamientos incívicos, o sexismos inconscientes**. 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 o trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones y 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 subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico:

1. Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
2. La implementación de la política de prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en la institución.
3. Asignar y programar cargas de trabajo.
4. Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, sin afectar las condiciones actuales del trabajador o trabajadora.
5. Las medidas disciplinarias impuestas.
6. Cambiar las tareas o funciones asignadas al cargo.
7. Informar a un trabajador o trabajadora sobre un comportamiento inadecuado.
8. Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

## **5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSOLABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

CONAF se compromete a dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

## **6. DERECHOS Y DEBERES DE CONAF Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **6.1 Personas trabajadoras**

1. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
2. Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y/o violencia.
3. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
4. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
5. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
6. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, acoso 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.

### **6.2 Corporación Nacional Forestal**

1. Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la

información y capacitación de las personas trabajadoras.

2. Se elaborará un plan de trabajo anual, del cual se pueda hacer monitoreo y seguimiento, las cuales sus directrices serán:

2.1 Objetivo General: Mejorar la eficiencia y efectividad en la implementación de denuncias dentro de la organización, promoviendo un ambiente laboral seguro y ético.

2.2 Capacitación y Sensibilización:

2.2.1 Realizar sesiones de capacitación trimestrales sobre políticas de denuncia y conducta ética para todos los empleados.

2.2.2 Organizar un seminario anual con expertos externos sobre buenas prácticas en la gestión de denuncias.

2.3 Implementación de Procedimientos:

2.3.1 Revisar y actualizar los procedimientos de recepción y manejo de denuncias para asegurar su eficacia y cumplimiento con las regulaciones vigentes.

2.3.2 Establecer un sistema de reporte y seguimiento automatizado para registrar todas las denuncias recibidas y las acciones tomadas.

2.4 Investigación y Resolución:

2.4.1 Designar un equipo especializado para la investigación imparcial de denuncias complejas o sensibles (capacitar y/o especializar al personal correspondiente).

3. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.

4. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación

5. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.

6. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

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

8. Implementación efectiva de denuncias dentro de CONAF contara con un enfoque

estructurado y claro sobre las responsabilidades de aquellos encargados de gestionar este proceso crucial. Estos individuos desempeñan un papel fundamental en asegurar que las denuncias se manejen de manera justa, transparente y en conformidad con las políticas y procedimientos establecidos:

- 8.1 Recepción de Denuncias: Los responsables de acoger las denuncias deben estar disponibles y accesibles para recibir las denuncias de manera confidencial y segura. Deben asegurarse de que todas y todos los trabajadores sepan cómo y dónde presentar sus preocupaciones, proporcionando múltiples canales de comunicación si es necesario.
- 8.2 Evaluación Inicial: Una vez recibida una denuncia, es responsabilidad del encargado realizar una evaluación inicial para determinar la gravedad y la naturaleza de la denuncia. Esto puede implicar recopilar información adicional, entrevistar a testigos clave o revisar evidencia relevante de manera discreta.
- 8.3 Investigación Detallada: En casos donde la denuncia requiera una investigación más profunda, el responsable debe iniciar o supervisar una investigación imparcial y exhaustiva. Esto implica recopilar pruebas, entrevistar a todas las partes involucradas de manera justa y objetiva, y documentar todos los hallazgos de manera precisa.
- 8.4 Confidencialidad y Protección: Es crucial que los responsables manejen la denuncia con la máxima confidencialidad y protejan la privacidad tanto del denunciante como de cualquier persona implicada en la investigación. Deben asegurarse de cumplir con las regulaciones de privacidad y protección de datos pertinentes.
- 8.5 Reporte y Documentación: Al finalizar la investigación, el encargado debe preparar un informe detallado que incluya los hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Este reporte puede ser utilizado para tomar decisiones informadas sobre cómo proceder con respecto a la denuncia.
- 8.6 Seguimiento y Resolución: Después de completar la investigación, el responsable debe asegurarse de que se tomen medidas apropiadas para abordar la denuncia. Esto puede incluir la implementación de acciones correctivas, la mejora de políticas internas o la provisión de apoyo continuo a las partes involucradas.
- 8.7 Formación y Sensibilización: Además de gestionar denuncias individuales, es responsabilidad del encargado promover una cultura organizacional que valore la transparencia, la ética y el respeto. Esto puede implicar la realización de capacitaciones periódicas sobre políticas de denuncia y conducta ética para todas y todos los trabajadores.

En resumen, los procedimientos de denuncia deben abordarse de manera justa y efectiva, con un compromiso con la integridad y la diligencia en la gestión, contribuyendo significativamente a mantener un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y ético para todo el personal.

## 7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, es fundamental la participación activa del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales y de las Unidades de Prevención de Riesgos Regionales, en conjunto con el Comité de Aplicación (CdA) del CEAL-SM/SUSESOS, los que desempeñarán un rol crucial al aportar su experiencia en la evaluación de riesgos específicos relacionados con el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Los miembros del Comité de Aplicación del CEAL-SM/SUSESOS tienen la responsabilidad de aplicar este instrumento de evaluación de riesgos, que ayuda a identificar de manera sistemática las áreas vulnerables dentro de la organización. Mediante este proceso, se analizan y documentan los riesgos potenciales de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, permitiendo así desarrollar estrategias, medidas preventivas adecuadas. Además de su contribución en la identificación de riesgos, estos miembros también colaboran en el diseño de medidas concretas para prevenir y mitigar estos riesgos. Esto incluye la formulación de actualización en las políticas internas claras, la implementación de programas de sensibilización y capacitación, así como el establecimiento de protocolos para la gestión y respuesta ante incidentes de acoso o violencia.

La participación activa y comprometida de los Miembros del Comité de Aplicación del CEAL-SM/SUSESOS asegura que las estrategias de prevención sean efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de la organización. Asimismo, facilita la comunicación abierta y la colaboración entre diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de CONAF, promoviendo así un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

Es responsabilidad de CONAF la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de CONAF.

### MIEMBROS DEL COMITÉ DE APLICACIÓN (CdA) DEL CEAL-SM/SUSESOS

| REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES |              |       |        |  |
|------------------------------------|--------------|-------|--------|--|
| Nombre y Apellidos                 | Representa a | Cargo | Correo |  |
| TITULARES DE LOS TRABAJADORES      |              |       |        |  |

|   |                       |   |  |
|---|-----------------------|---|--|
|   | Organización Sindical | Director Sindicato o a quién designe          |  |
|   | Organización Sindical | Director Sindicato o a quién designe          |  |
|   | Comité Paritario      | Presidente comité paritario o a quién designe |  |
| <b>SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES</b>   |                       |   |  |
|   | Organización Sindical | Sindicato 1                                   |  |
|   | Organización Sindical | Sindicato 2                                   |  |
|   | Comité Paritario      | Comité Paritario OC                           |  |
| <b>REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR</b>   |                       |   |  |
| <b>TITULARES DE LA EMPRESA</b>  |                       |   |  |
|   | Empresa               | Quién designe el empleador                    |  |
|   | Empresa               | Quién designe el empleador                    |  |
|   | Empresa               | Quién designe el empleador                    |  |
| <b>SUPLENTE DE LA EMPRESA</b>   |                       |   |  |
|   | Empresa               | Quién designe el empleador                    |  |
|   | Empresa               | Quién designe el empleador                    |  |
|   | Empresa               | Quién designe el empleador                    |  |
| <b>SECRETARIO EJECUTIVO DE CdA (debe ser uno de los miembros ya listados)</b> |                       |   |  |
|   |                       |   |  |

### **Ejemplo de constitución Comité de Aplicación Oficina Central**

Se deberá realizar campañas de sensibilización a los trabajadores y trabajadoras a través de diferentes medios instaurados en la institución, sobre las medidas para prevenir el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, de las sanciones y los canales de denuncias, procedimiento, plazos y responsables, con la finalidad de crear ambientes laborales sanos y seguros donde el personal se sientan confiados y respetados. De esta actividad deberá quedar registros de la toma de conocimiento por parte del personal. Los responsables de esta actividad serán el jefe del Dpto. de Prevención de Riesgos o Encargados/as de Prevención Regionales junto con un/a representante del Comité de aplicación CEAL-SM/SUSESOS y la Unidad de Igualdad de Género y Diversidades de CONAF o Encargado/a Regional.

Los trabajadores y trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes al protocolo a la jefatura de Prevención de Riesgos Profesionales y a las Unidades de Prevención de Riesgos Regionales y Unidad de Igualdad de Género y Diversidades y los Encargados y encargadas de Igualdad de Género y Diversidades Regionales.

Para los trabajadores/as en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con CONAF y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas

que correspondan por parte de dichas empresas.

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

## **8. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgos psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgos psicosociales, como la carga de trabajo, reconocimiento y claridad de rol, confianza y justicia organizacional, y vulnerabilidad, entre 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 los comportamientos incívicos 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.

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

CONAF elaborará, 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 organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

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

La Corporación Nacional Forestal (CONAF) ha establecido una política integral para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo con perspectiva de género. Esta política tiene como objetivo principal crear un ambiente laboral seguro y respetuoso, donde se promueva el respeto mutuo y se sancione cualquier comportamiento o acción que atente contra la integridad de las personas. Además, busca educar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras sobre estos temas, fomentando una cultura organizacional de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia.

Para asegurar el cumplimiento efectivo de esta política, CONAF asume los siguientes compromisos:

- 1. Establecer Procedimientos Claros y Confidenciales:** Se implementarán procedimientos con canales de denuncia claros, confidenciales y libres de represalias para las víctimas de acoso. Esto garantiza que quienes sufran estas situaciones puedan reportarlas de manera segura y sin temor a represalias.
- 2. Capacitar y Sensibilizar:** Se establecerán capacitaciones regulares para informar a todo el personal sobre qué constituye el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo. Se destacarán comportamientos inapropiados como comentarios ofensivos, tocamientos no deseados, propuestas sexuales no solicitadas, entre otros, así como los procedimientos para reportar incidentes.
- 3. Promocionar una Cultura Organizacional de Respeto y Equidad:** Se fomentará activamente una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad, esto incluye el fortalecimiento de comités existentes como el Comité de Aplicación y el Comité Paritario, quienes jugarán un rol fundamental en la promoción de estos valores y en la gestión de riesgos asociados.
- 4. Establecer Consecuencias Disciplinarias:** Se definirán claramente las consecuencias disciplinarias para aquellos que cometan acoso sexual o acoso laboral y violencia en el trabajo dentro de la corporación, esto garantiza que las acciones inapropiadas sean tratadas con la seriedad y severidad correspondientes.
- 5. Implementar Medidas Preventivas y Gestión de Riesgos:** Se implementarán medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluyendo la gestión activa de los riesgos asociados, esto involucra la información y capacitación continua de los trabajadores para identificar y mitigar posibles situaciones de riesgos.
- 6. Asegurar Confidencialidad y Protección de Denunciantes y Víctimas:** Se asegurará una estricta confidencialidad en el manejo de las denuncias y en la investigación de los casos. Además, se tomarán medidas para proteger a los denunciantes, víctimas y testigos contra cualquier forma de represalia o revictimización.
- 7. Adoptar Medidas Resultantes de las Investigaciones:** Se adoptarán las medidas correctivas o disciplinarias necesarias como resultado de las investigaciones de acoso o violencia en el trabajo, garantizando así un proceso

justo y transparente caso a caso.

8. **Monitoreo y Mejora Continua:** Se realizarán evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo para monitorear el cumplimiento del "Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo". Las mejoras pertinentes serán incorporadas de manera continua para fortalecer el sistema de prevención y protección, y serán comunicadas oportunamente con las organizaciones sindicales.

En resumen, la política de CONAF para la prevención acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo refleja un compromiso firme hacia la seguridad y el bienestar de todos sus trabajadores y trabajadoras. A través de procedimientos claros, capacitaciones efectivas, promoción de una cultura de respeto, medidas preventivas continuas, la organización busca crear un ambiente laboral donde prevalezca la integridad y el trato justo para todos y todas.

## 8.2 Identificación de los factores de riesgos

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESOSO, 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 CONAF o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores/as, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación del CEAL-SM/SUSESOSO (ver MIPER) y de la Unidad de Igualdad de Género y Diversidades de CONAF.

| IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS (12 dimensiones CEAL-SM/SUSESOSO) |
|---|
| Carga de trabajo (sobrecarga)   |
| Exigencias emocionales  |
| Desarrollo profesional  |
| Reconocimiento y claridad de rol  |
| Calidad del liderazgo   |
| Compañerismo  |
| Inseguridad en las condiciones de trabajo                               |
| Equilibrio trabajo y vida privada                                       |
| Confianza y justicia organizacional                                     |
| Vulnerabilidad  |
| Violencia y acoso   |

### 8.3 Medidas para la prevención

Basado en el diagnóstico y la evaluación de riesgos realizados, se implementarán acciones dirigidas a eliminar conductas que puedan generar acoso laboral o acoso sexual, así como medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. A continuación, se detallan las medidas y actividades propuestas:

- **Medidas para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el trabajo**

- 1. **Intervención basada en el diagnóstico psicosocial:**

- Se utilizarán los resultados del cuestionario CEAL-SM/SUSESOS para identificar dimensiones relacionadas con el riesgo de acoso laboral, como problemas en la definición de roles, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo y otros factores. Se diseñarán y ejecutarán medidas específicas para eliminar o controlar estos riesgos.

- 2. **Capacitación y sensibilización:**

- Se capacitará a jefaturas, trabajadores y trabajadoras en conductas que pueden constituir acoso o violencia, incluyendo formas de presentación, prevención, los impactos en la salud. También se educará sobre situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral para promover la claridad y la sensibilidad en la identificación de estas conductas.

- 3. **Promoción de un ambiente de respeto:**

- CONAF instaurará actividades para promover la igualdad de trato, no discriminación y dignidad de las personas en el ambiente laboral. Esto incluirá iniciativas para fomentar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.

- 4. **Comunicación y capacitación continúas:**

- Se informará y capacitará a las jefaturas y trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados, las medidas de prevención y protección adoptadas. Esto se llevará a cabo a través de charlas, reuniones, webinars, Conaf- Informa, afiches y otros medios de comunicación interna.

#### **Medidas para Abordar la Violencia de Terceros (Ajenos a la Relación Laboral)**

- 1. **Consulta a los trabajadores afectados:**

- Se tomará en cuenta la opinión de los trabajadores y trabajadoras de áreas o unidades afectadas para definir las medidas apropiadas para abordar la violencia ejercida por terceros.

- **Campañas y Plan de Información**

- 1. **Abordaje de comportamientos incívicos y sexism:**

- CONAF implementará un plan informativo sobre comportamientos incívicos y sexism mediante charlas, webinars, Conaf Informa y afiches. Estos

esfuerzos educativos incluirán ejemplos prácticos para ilustrar comportamientos inaceptables y promover un ambiente laboral respetuoso.

- **Implementación y Seguimiento**

1. **Programa de Prevención detallado:**

- Todas las medidas serán integradas en un programa de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Este programa especificará los plazos, responsables de cada actividad, fechas de ejecución y justificaciones para desviaciones respecto a lo planificado.

2. **Difusión y retroalimentación:**

**El programa será comunicado a todos los trabajadores y trabajadoras mediante charlas, reuniones, webinars, Conaf-Informa y afiches. Se animará al personal a plantear dudas y sugerencias relacionadas con las medidas preventivas, facilitando el contacto con la jefatura del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el Comité de aplicación CEAL-SM/SUESO y la Unidad de Igualdad de Género y Diversidades.**

Estas medidas integrales no solo buscan prevenir y abordar conductas inapropiadas en el lugar de trabajo, sino también fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad y la protección de la salud y bienestar de todo el personal de CONAF.

| <b>Medidas de prevención a implementar</b>        |
|---|
| Capacitaciones                                    |
| Manual de buen trato                              |
| Seguimiento y retroalimentación de cada caso      |
| Promoción de un ambiente de respeto               |
| Intervención basada en el diagnóstico psicosocial |

#### **8.4 Mecanismo de seguimiento**

La Corporación con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación CEAL-SM/SUESO y la Unidad de Igualdad de Género y Diversidades, 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/SUESO,

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 y la Unidad de Igualdad de Género y Diversidades registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los trabajadores y trabajadoras, solicitándolo al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

| EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO |               |  |
|-----------------------------|---------------|--|
| Se cumple.                  | No se cumple. | Nº de caso:  |
|                             |               | Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial. |
|                             |               | Reunión con trabajadores.                              |
|                             |               | Capacitaciones.  |
|                             |               | Promoción de un ambiente de respeto.                   |
|                             |               | Intervención basada en diagnóstico psicosocial.        |
|                             |               | Seguimiento y retroalimentación de cada caso.          |

## 9. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Es compromiso de CONAF garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras. En este sentido, CONAF debe informar de manera clara y accesible a sus empleados sobre los canales disponibles para reportar cualquier tipo de incumplimiento relacionado con la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Además, es fundamental que se indiquen las instancias estatales pertinentes donde se pueden denunciar posibles infracciones a la normativa laboral vigente y cómo acceder a las prestaciones de seguridad social.

Una medida crucial para apoyar a las personas afectadas es la provisión de atención psicológica temprana. Esto se realiza a través de programas específicos gestionados por el organismo administrador correspondiente de la Ley N°16.744, los cuales están diseñados para ofrecer apoyo emocional y psicológico a quienes hayan sido víctimas de acoso o violencia en el ámbito laboral. La atención psicológica temprana es fundamental para mitigar los efectos negativos de estas experiencias en la salud mental y emocional de los trabajadores afectados, promoviendo así su bienestar integral.

Asimismo, las entidades empleadoras deben asegurarse de que estas medidas no solo estén establecidas en documentos formales o políticas internas, sino que también sean comunicadas de manera efectiva y periódica a todos los empleados. Esto incluye la capacitación regular sobre los procedimientos de denuncia, así como la sensibilización sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y libre de violencia.

En resumen, la implementación de estas prácticas no solo cumple con las obligaciones

legales de las de CONAF, sino que también contribuye significativamente a la creación de un clima laboral más justo, inclusivo y saludable para todos los trabajadores.

### **9.1 Dónde realizar la denuncia**

Las y los trabajadores tienen el derecho fundamental de denunciar cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Esta denuncia puede realizarse ante varias instancias, con el objetivo de asegurar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos.

En primer lugar, las personas trabajadoras tienen la opción de denunciar estos comportamientos inaceptables ante CONAF o directamente ante la Dirección del Trabajo.

Para los casos en que se interponga la denuncia ante esta Corporación, y se instruya realizarla internamente, es fundamental que CONAF cuente con políticas claras y procedimientos establecidos para recibir y gestionar estas denuncias de manera confidencial y efectiva. Esto no solo ayuda a abordar los incidentes de manera inmediata, sino que también contribuye a prevenir su recurrencia y promueve un entorno laboral basado en el respeto y la dignidad.

Para lograr este objetivo se ha establecido que el Director(a) Ejecutivo(a), Directores(as) Regionales, Gerentes(as), y Jefe(a) del Departamento Gestión de Personas podrán recibir denuncias ya sea vía verbal o por escrito.

Asimismo, la persona que se considere afectada por circunstancias de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá ingresar la denuncia por medio del canal digital, escribiendo al correo electrónico [denunciasleykarin@conaf.cl](mailto:denunciasleykarin@conaf.cl). Será la Unidad de Investigaciones Internas de Fiscalía, la encargada de llevar el registro y seguimiento de la tramitación de estas denuncias.

Es importante destacar que todas estas opciones están diseñadas para proteger los derechos de las y los trabajadores y promover un ambiente laboral seguro y saludable. La capacidad de denunciar abiertamente el acoso laboral, el acoso sexual o cualquier forma de violencia en el trabajo es fundamental para erradicar estos comportamientos perjudiciales y para fomentar una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.

## **9. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

La Corporación Nacional Forestal establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o acoso laboral -denunciantes, denunciados, 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.

### **1. Confidencialidad:**

- a. Protección de la identidad:** Mantener la confidencialidad de las personas involucradas en la denuncia, incluyendo tanto al denunciante como al

acusado, según lo que permita la ley.

- b. **Acceso restringido:** Limitar el acceso a la información relacionada con la denuncia solo a las personas directamente involucradas en el proceso de manejo de la denuncia y que necesiten saberlo para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva.

2. Procedimientos Claros y Controlados:

- a. **Canal seguro de denuncia:** Establecer un canal de denuncia seguro y confidencial donde los involucrados puedan reportar incidentes de manera discreta, protegiendo su identidad y seguridad.
- b. **Investigación discreta:** Realizar investigaciones de manera discreta y profesional, evitando divulgar detalles innecesarios o sensibles que puedan comprometer la privacidad y dignidad de las partes involucradas.

3. Respeto a la Presunción de Inocencia y al Debido Proceso:

- a. **Imparcialidad en la investigación:** Asegurar que todas las investigaciones se realicen de manera imparcial y justa, respetando el principio de presunción de inocencia del acusado hasta que se pruebe lo contrario.
- b. **Derecho a la defensa:** Garantizar que tanto el denunciante como el acusado tengan la oportunidad de presentar sus versiones y evidencias de manera equitativa y sin prejuicios.

4. Protección contra Represalias:

- a. **Política de no represalias:** Establecer y comunicar claramente una política de no represalias contra cualquier persona que presente una denuncia o participe de buena fe en el proceso de investigación.
- b. **Monitoreo continuo:** Implementar un sistema de monitoreo para identificar y abordar posibles represalias, asegurando que se tomen medidas correctivas inmediatas si se detecta algún tipo de represalia.

5. Comunicación Transparente y Controlada:

- a. **Divulgación controlada:** Limitar la divulgación de información sobre la denuncia solo a las partes necesarias para manejar adecuadamente la situación, evitando rumores o filtraciones que puedan comprometer la privacidad de los involucrados.
- b. **Comunicación clara:** Mantener a todas las partes involucradas informadas sobre el progreso de la investigación de manera respetuosa y profesional, asegurando que se proteja la privacidad y la dignidad de cada persona afectada.

6. Apoyo y Recursos para las Víctimas:

- a. **Asistencia emocional:** Ofrecer apoyo emocional y recursos de asesoramiento a las víctimas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, asegurando que tengan acceso a servicios de atención psicológica especializada si es necesario.
- b. **Medidas de seguridad:** Implementar medidas de seguridad adicionales, como cambios en el lugar de trabajo o ajustes en las asignaciones de tareas, para proteger la seguridad y el bienestar de las víctimas durante y

después del proceso de denuncia.

#### 7. Formación Continua y Sensibilización:

- a. **Capacitación regular:** Realizar capacitaciones periódicas para todo el personal sobre la importancia de proteger la privacidad y el honor de los involucrados en denuncias sensibles, enfatizando la responsabilidad y la ética profesional.
- b. **Campañas de sensibilización:** Organizar campañas internas para promover una cultura de respeto, confianza y colaboración en el lugar de trabajo, destacando la importancia del resguardo de la privacidad como un valor organizacional fundamental.

Estas medidas son esenciales para asegurar que todas las denuncias se manejen de manera justa, profesional y respetuosa, protegiendo la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en el proceso.

## 10. DIFUSIÓN

El contenido de este Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, así como también la Política de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, será ampliamente difundido entre todas las trabajadoras, trabajadores y jefaturas a través de una serie de estrategias claves. Inicialmente, se llevarán a cabo charlas exhaustivas de capacitación diseñadas para asegurar una comprensión profunda y completa del protocolo en cuestión. Estas sesiones no solo tienen como objetivo informar, sino también fomentar un diálogo activo y resolver cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir entre los participantes.

Además, se implementará una campaña de afiches informativos en murales y espacios comunes de las oficinas. Esta táctica asegurará una visibilidad constante y servirá como un recordatorio visual del contenido clave del protocolo. De esta manera, se refuerza no solo el conocimiento, sino también la adherencia y la aplicación del protocolo en la rutina diaria de las trabajadoras y los trabajadores.

Los CONAF Informa desempeñarán un papel crucial en esta difusión, proporcionando actualizaciones periódicas y detalles adicionales sobre el protocolo. Los CONAF Informa no solo informarán sobre la implementación del protocolo, sino que también resaltarán la importancia y los beneficios asociados con su adopción, asegurando que todos los destinatarios estén completamente informados y actualizados. Estos anuncios ofrecerán oportunidades para destacar aspectos específicos del protocolo, así como para celebrar logros y compartir ejemplos de buenas prácticas dentro de la corporación, fortaleciendo así la cultura de cumplimiento y eficiencia en el lugar de trabajo.

En resumen, estas iniciativas de difusión están diseñadas para asegurar que todos los miembros de la Corporación Nacional Forestal no solo estén familiarizados con el contenido del protocolo, sino que también lo internalicen y lo apliquen efectivamente en sus actividades diarias. Este enfoque integral no solo promueve un entorno de trabajo seguro y eficiente, sino que también fortalece la cohesión organizacional alrededor de prácticas y estándares compartidos.

