

LEY 21.643

Protocolo de prevención **del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**



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

FUNDACIÓN INSTITUTO MILENIO DE FÍSICA
SUBATÓMICA EN LA FRONTERA DE ALTAS ENERGÍAS –
SAPHIR

Contenido

Antecedentes generales.....	4
Introducción:	4
Objetivo:.....	4
Alcance:	5
Definiciones:.....	5
Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:.....	10
Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:.....	10
Organización para la gestión del riesgo:	11
Gestión preventiva	12
Identificación de los factores de riesgo:.....	13
Medidas para la prevención:	14
ANEXO N°1: Procedimiento de investigación:.....	14
ANEXO N°2: Matriz medidas de mitigación individualización de la Institución.....	16

Antecedentes generales

Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la FUNDACIÓN INSTITUTO MILENIO DE FÍSICA SUBATÓMICA EN LA FRONTERA DE ALTAS ENERGÍAS – SAPHIR (en adelante la FUNDACIÓN SAPHIR, o FUNDACIÓN, o SAPHIR) 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.

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.

Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas las jefaturas, directores o socios de la FUNDACIÓN. Además, se aplicará, cuando corresponda, a investigadores u otros profesionales, que acudan a las dependencias de la FUNDACIÓN, o que en razón de sus funciones interactúen con miembros de la Fundación.

Definiciones:

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

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida y 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 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 consentido, 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, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental que, 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:

- 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.
- 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 resulten 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:

- Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombre o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombre 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 como “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.

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

La Fundación dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes 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.

Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

1. 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 el establecimiento, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2. 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 los trabajadores.
- 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 el 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.

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, habrá un Comité de Aplicación integrado por el director ejecutivo y el equipo administrativo.

Es responsabilidad de la Fundación 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 a Julia Díaz Román, mail: contacto@institutosaphir.cl, teléfono 2 2661 8894.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante folletería, charlas, capacitaciones presenciales y/o virtuales y el responsable de esta actividad será Julia Díaz Román. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a Julia Díaz Román., mail: contacto@institutosaphir.cl, teléfono 2 2661 8894.

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 denunciantes es Julia Díaz Román. En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

- Paulo Olivares Díaz, Abogado de la Fundación.
- Jilberto Zamora Saa, Socio Fundador y Tesorero del Directorio de la Fundación.
- Julia Díaz Román, Coordinadora Administrativa.

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.

La entidad empleadora 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.

La Fundación declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de los trabajadores.

La Fundación reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas. Este compromiso es compartido tanto por el Directorio como por las personas trabajadoras, que se unen en un

esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a todos los trabajadores mediante correo electrónico desde el mail de julia.diaz@institutosaphir.cl y la Página Web de la Fundación.

Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa. También se identificarán las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Fundación 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 un grupo focal de trabajadores y el comité de aplicación. De acuerdo con los resultados de la aplicación del Cuestionario CEAL-SM.

Identificación de factores de riesgo:

- Carga de Trabajo
- Vulnerabilidad
- Compañerismo
- Equilibrio trabajo-vida – Exigencias Emocionales

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.

ANEXO N°1: Procedimiento de investigación:

Una vez que la denuncia es recibida por el encargado de convivencia, será este quien decidirá sobre la denuncia, pudiendo instruir la realización de una Investigación.

A continuación se presenta el flujograma de los pasos y tiempos a implementar ante una investigación acogida.

Pautas Actividades

Día 01: Recepción de la Denuncia por correo electrónico contacto@institutosaphir.cl.

Día 02 – 03 (días hábiles): Notificación por parte de la Fundación a las partes involucradas sobre el inicio del proceso de investigación.

Aplicar el resguardo del trabajador/a “según corresponda”

Día 04 – 06: Recepción de declaración escrita partes involucradas “denunciante y denunciado.”

Día 07 – 16: Termino probatorio: Etapa la cual las partes involucradas pueden proporcionar toda clase de pruebas que estimen pertinentes, documentos, grabaciones de audio, videos, mensajes, correos electrónicos, e indicar el nombre de los testigos que deseen presentar para que se les pueda tomar sus declaraciones La lista de testigos debe indicar, nombre, cargo, hecho respecto del cual debe ser consultado. Toda evidencia que estimen conveniente.

Día 17 – 19: Conclusión de la investigación

Día 20 – 25: Presentación del Informe con las conclusiones, incluidas las sanciones propuestas, las que deberán ser entregada a la dirección de la Fundación.

Día 30: Notificar a la Dirección del Trabajo. La DT consta de 30 días para pronunciarse. Al no enviar algún reporte se entiende como silencio administrativo positivo.

Día 31: Notificado a las partes involucradas (Informe final)

Día 32 – 33: Se consta de 15 días para implementar las medidas de control.

ANEXO N°2: Matriz de Medidas de Mitigación – Individualización de la Institución

NOMBRE ENTIDAD EMPLEADORA	Fundación Instituto Milenio de Física Subatómica de Altas Energía en la Frontera - SAPHIR
RUT EMPRESA	65.205.332-7
DIRECCIÓN EMPRESA O SSPP	Camino La Posada # 13.251, Edificio C1 3er Piso, Universidad Andrés Bello – Comuna Las Condes
NOMBRE DE CENTRO DE TRABAJO	Fundación Instituto Milenio de Física Subatómica de Altas Energía en la Frontera - SAPHIR
DIRECCIÓN CT	Fundación Instituto Milenio de Física Subatómica de Altas Energía en la Frontera - SAPHIR
FECHA CONSTITUCIÓN DE COMITÉ DE APLICACIÓN	11 – Diciembre - 2024
FECHA DE ÚLTIMA APLICACIÓN CUESTIONARIO ISTAS 21 VERSIÓN BREVE O COMPLETA	No Aplica
FECHA APLICACIÓN CUESTIONARIO CEAL SM/SUSESO	1° al 30 de abril 2025
RAZÓN APLICACIÓN CUESTIONARIO	Iniciativa Propia
INGRESO A PROGRAMA DE VIGILANCIA	No Aplica
MOTIVO INGRESO A PROGRAMA DE VIGILANCIA	--
NÚMERO RECA Y FECHA	--
UNIVERSO DE TRABAJADORES EN EVALUACIÓN.	36
CUESTIONARIOS CONTESTADOS (% PARTICIPACIÓN)	75% (De 36 personas contestaron 27)
UNIDADES DE ANÁLISIS (SI SON UTILIZADAS)	No Aplica
NIVEL DE RIESGO *	Riesgo Bajo
FECHA Y HORA GRUPO FOCAL	19 de junio 2025
RESPONSABLE GRUPO FOCAL	Comité de Aplicación – Julia Díaz
TIPO DE GRUPO FOCAL (PRESENCIAL- VÍA REMOTA)	Presencial
ASISTENTES A GRUPOS FOCALES (NÚMERO)	10 Asistentes
NÚMERO DE GRUPOS FOCALES (SI SE REALIZA MÁS DE UNO)	1 Grupo
FECHA EMISIÓN INFORME	
FECHA REUNIÓN CON CDA PARA CONCRETAR MATRIZ DE MEDIDAS	24 de Junio 2025
FECHA DE VERIFICACIÓN DE MEDIDAS	Entre julio 2025 a julio 2026
FECHA PRÓXIMA EVALUACIÓN	Abril de 2027

*

RIESGO BAJO: OAL prescribe medidas específicas para las dimensiones en riesgo medio y alto.

RIESGO MEDIO: OAL prescribe acciones específicas para los grupos de exposición similar.

RIESGO ALTO: OAL gestiona el riesgo de acuerdo con las acciones propias del programa de vigilancia ambiental establecidas en este protocolo.

Tal como señala el protocolo psicosocial, octubre del 2022, “Las indicaciones que realice el OAL/AD deben ser diseñadas para la organización a

la que se entregan, no pudiendo ser medidas de tipo general. Dichas medidas deben basarse en las conclusiones de la discusión grupal de los resultados de la evaluación realizada previamente con el instrumento y de las que asesore el OAL/AD; cumplir el principio de modificación del origen del riesgo, y ser destinadas a mejorar la organización, cargas de trabajo, roles y funciones y gestión de los procesos de trabajo.

Serán de cumplimiento obligatorio por parte de las organizaciones y, por tanto, fiscalizables.”

PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS DE MITIGACIÓN:

Para este caso, las prescripciones definidas son las siguientes:

DIMENSIÓN(ES) QUE ABARCA LA MEDIDA	ORIGEN DEL RIESGO (SÍNTESIS CUALITATIVA EXTRAIDA DE GRUPO FOCAL)	MEDIDA PRESCRITA	OBJETIVO DE LA MEDIDA	CORRESPONDE A MEDIDA DE CORTO (180 DÍAS), MEDIANO (270 DÍAS) O LARGO PLAZO (360 DÍAS)	FECHA ESTIMADA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE CdA DE SUPERVISAR MEDIDA PROPUESTA
Carga de Trabajo	<p>Los trabajadores expresaron la necesidad de implementar un sistema de planificación, control y seguimiento adaptable y escalable, que permita enfrentar adecuadamente la variabilidad de tareas propias del quehacer científico. Se valora la planificación flexible, especialmente en relación con los viajes a CERN-Suiza, recomendando que se programen con antelación y con consulta directa a las personas involucradas, para conciliar los compromisos laborales con su vida personal.</p> <p>También se propuso una comunicación oportuna respecto de los insumos disponibles para cada proyecto, lo cual permitiría una distribución más realista de las tareas. Se destacó la importancia de fomentar reuniones colaborativas entre equipos que contribuyen a un mismo proyecto, de manera que se alineen los objetivos, se compartan avances y se optimicen los esfuerzos. Además de retroalimentación colectiva por proyectos, con foco en lecciones</p>	<p>Rediseño participativo de procesos internos (Manejo con Carta Gantt de planificación del Directorio con Dirección Ejecutiva)</p> <p>Distribución mensual participativa de tareas clave (reuniones breves por equipo, encuentros mensuales breves (15-20 minutos): Para alinear expectativas, comentar avances y resolver inquietudes en equipo).</p> <p>Calendario institucional participativo: Crear un calendario visible con actividades planificadas, fechas de viaje,</p>	Evitar sobrecarga o duplicidad de esfuerzos	Medida de largo plazo	Julio 2025- 2027	<p>En esta Dimensión: Participan el Director, la Directora Alterna con la carga de trabajo de los Investigadores. Socio Fundador y Tesorero, con Postdoctorado.</p> <p>El Director de Laboratorios con la carga de trabajo de los Ingenieros y los Técnicos.</p> <p>El Director Ejecutivo con la carga de trabajo del Equipo Administrativo.</p> <p>Supervisa CdeA:</p> <p>Felipe Olivares Jorge Stuardo</p>

	<p>aprendidas y propuestas de mejora.</p> <p>Asimismo, se valoró la claridad en la asignación de responsabilidades individuales y colectivas, de modo que cada integrante conozca su rol y el de sus compañeros, favoreciendo así el apoyo mutuo en momentos de alta demanda. Finalmente, se sugiere mejorar la comunicación interna respecto a visitas externas, para que los equipos puedan prepararse y participar activamente en la representación del trabajo realizado.</p>	<p>eventos sociales y visitas externas.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

DIMENSIÓN(ES) QUE ABARCA LA MEDIDA	ORIGEN DEL RIESGO (SÍNTESIS CUALITATIVA EXTRAIDA DE GRUPO FOCAL)	MEDIDA PRESCRITA	OBJETIVO DE LA MEDIDA	CORRESPONDE A MEDIDA DE CORTO (180 DÍAS), MEDIANO (270 DÍAS) O LARGO PLAZO (360 DÍAS)	FECHA ESTIMADA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE CdA DE SUPERVISAR MEDIDA PROPUESTA
vulnerabilidad	de generar un entorno laboral donde puedan expresar sus ideas con libertad, sin temor a represalias. Se enfatiza la importancia del trato personal, sin que estos sean automáticamente negados o malinterpretados. En este sentido, se valora la empatía y la comprensión de la diversidad de necesidades personales, en especial en un entorno de trabajo exigente y altamente especializado, respetuoso, reconociendo la jerarquía como un elemento organizacional, pero rechazando cualquier forma de abuso de poder, especialmente en un contexto donde todos los integrantes son profesionales competentes y comprometidos.	Campaña “Conoce tus derechos” con cápsulas informativas internas + buzón anónimo. Reconocimiento informal de apoyo entre pares (correo interno, mural, cartelera virtual). Capacitaciones breves en habilidades blandas: Liderazgo colaborativo, comunicación efectiva y gestión del tiempo.	Fomentar el compañerismo y reducir tensiones. Espacios de conversación voluntaria facilitados por el Comité de Aplicación.	Medida de corto plazo	Julio 2025	Comité de Aplicación Jack Brady Julia Díaz

DIMENSIÓN(ES) QUE ABARCA LA MEDIDA	ORIGEN DEL RIESGO (SÍNTESIS CUALITATIVA EXTRAIDA DE GRUPO FOCAL)	MEDIDA PRESCRITA	OBJETIVO DE LA MEDIDA	CORRESPONDE A MEDIDA DE CORTO (180 DÍAS), MEDIANO (270 DÍAS) O LARGO PLAZO (360 DÍAS)	FECHA ESTIMADA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE CdA DE SUPERVISAR MEDIDA PROPUESTA
<p>Compañerismo</p>	<p>fortalecer las instancias informales de encuentro, como celebraciones de cumpleaños, espacios para conversar y compartir logros. Se reconoce que estos momentos favorecen el vínculo humano, incrementan la motivación y refuerzan la identidad colectiva. Se destacó la necesidad de reconocer y valorar las buenas acciones y contribuciones de los compañeros, promoviendo una cultura de aprecio mutuo y gratitud. También se considera importante encomiar los valores humanos, como la amabilidad, el respeto y la disposición a ayudar, ya que estos atributos refuerzan el sentido de comunidad dentro del equipo.</p>	<p>Micro-encuentros mensuales “Café entre colaboradores” con agenda rotativa (no jerárquica). Reconocimiento informal de apoyo entre pares (correo interno, cartelera virtual). Boletín o canal informativo interno: Compartir novedades, cumpleaños, reconocimientos y logros del equipo.</p>	<p>Levantar inquietudes sin exposición directa. Reforzar clima positivo y sentido de pertenencia.</p>	<p>Medida de corto plazo</p>	<p>Julio 2025</p>	<p>Comité de Aplicación Julia Díaz</p>

DIMENSIÓN(ES) QUE ABARCA LA MEDIDA	ORIGEN DEL RIESGO (SÍNTESIS CUALITATIVA EXTRAIDA DE GRUPO FOCAL)	MEDIDA PRESCRITA	OBJETIVO DE LA MEDIDA	CORRESPONDE A MEDIDA DE CORTO (180 DÍAS), MEDIANO (270 DÍAS) O LARGO PLAZO (360 DÍAS)	FECHA ESTIMADA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE CdA DE SUPERVISAR MEDIDA PROPUESTA
Exigencias Emocionales	<p>promover prácticas que fortalezcan el autocuidado y el cuidado mutuo, como parte de una cultura de sana convivencia y bienestar integral. Se valoran los momentos de esparcimiento, tales como compartir un café o realizar actividades recreativas, como medios para reducir el estrés y mejorar el ambiente laboral.</p> <p>Asimismo, se recomendó establecer protocolos para anunciar la llegada de nuevos integrantes, generar procesos de inducción adecuados y mantener una comunicación fluida sobre eventos internos relevantes. Estas acciones no solo favorecen la integración, sino que también promueven la sensación de pertenencia y reducen la ansiedad asociada a lo desconocido.</p>	<p>de cápsulas mensuales de autocuidado (email + mini-fiche impreso) Ciclos de pausas activas virtuales o presenciales. Sensibilización sobre manejo del estrés, comunicación asertiva, y autocuidado.</p> <p>Liderazgo empático: Formación de jefaturas para detectar señales de malestar emocional y actuar con contención y orientación.</p>	<p>Promover la salud física, Psicológica y emocional. Reforzar cultura respetuosa y no violenta.</p>	<p>Medida de corto plazo</p>	<p>Agosto 2025</p>	<p>Comité de Aplicación</p> <p>Julia Díaz</p>

Compromisos Institucionales SAPHIR 2025–2027

- ✓ Mantener un entorno de trabajo libre de acoso, maltrato y sobrecarga laboral.
- ✓ Aplicar de forma continua y participativa las medidas del plan de acción.
- ✓ Garantizar instancias de escucha activa entre equipos y directivos.
- ✓ Monitorear periódicamente el riesgo psicosocial con apoyo del ISL.
- ✓ Comunicar de forma transparente los avances y resultados a toda la organización.
- ✓ Realizar una nueva evaluación CEAL-SM antes de abril de 2027.
- ✓ Fortalecer el rol del Comité de Aplicación como espacio legítimo de diálogo y mejora.