

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

CORPORACIÓN CULTURAL DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO
RUT 70.946.300-4.

Fecha elaboración versión 1: Octubre 2024

I. ANTECEDENTES GENERALES**1. Introducción**

Considerando lo dispuesto en el art. 154 N.º 12 y 211 A) del Código del Trabajo, la empleadora ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 2º del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es dar cumplimiento a las disposiciones antes señaladas y elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que incorpora las siguientes materias:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia Corporación.
- d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la

investigación en estos procedimientos.

1. Alcance

Este Protocolo forma parte del reglamento interno de orden higiene y seguridad, que contiene las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, y, en consecuencia, se aplica a todas las personas trabajadoras de la institución. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los hechos en que incurran terceros que no sean trabajadores dependientes, en lo que se refiere a la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Definiciones

Según el art. 2º del Código del Trabajo vigente:

a.- 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.

Existe acoso sexual, según lo dispuesto por la norma legal recién citada, cuando una persona, ya sea el empleador u otro trabajador:

- Efectúa o solicita requerimientos de naturaleza sexual a la persona afectada,
- Los requerimientos no consentidos por la persona destinataria de los mismos.
- Los requerimientos amenazan la situación y entorno laboral de la persona requerida o la perjudican en sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo pone expresamente de manifiesto el concepto legal recién transcrito, cuando señala que el acoso sexual puede producirse "por cualquier medio", incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales.

Es requisito común para que exista acoso sexual que no haya consentimiento de la persona que recibe el requerimiento. Con todo, la no existencia de acoso por el consentimiento indubitado no autoriza a realizar los actos antes señalados en las dependencias de la empresa.

Se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

b.- Acoso laboral: Es la 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.

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral debe:

- Constituir una agresión física o psicológica a la persona trabajadora;
- Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- Ser realizada por cualquier medio;
- Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

El legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, luego se consideran como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, se ejerzan por una sola vez o en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

Ejemplos de acoso psicológico, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente puede incluir:

- 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 una persona 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 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
- 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.
- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”
- 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.

Además, se exige que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores

afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

La conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando se ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en la situación de la persona al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales, debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas ‘cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género’, es decir, lo que se ha denominado acoso sexista.

c.- Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos 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, entre otros.

3. Contenidos del Protocolo.

a.- identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

Los peligros o riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo son los siguientes.

1. Acoso sexual:

Donde puede existir riesgo de este tipo de acoso es la realización de las siguientes conductas o situaciones, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente el requerimiento:

- Enviar mensajes o imágenes, sexualmente explícitos,
- 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.
- Realizar un contacto o comportamiento sexual. 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.
- Particularmente se debe poner atención evitar las conductas antes señaladas en contexto de celebraciones o fiestas; en reuniones a puertas cerradas entre dos personas; en mensajería sea de e-mail o WhatsApp o de cualquier otra aplicación.
- Asimismo, se debe evitar insistir en temas sentimentales en relaciones terminadas o en requerimientos sentimentales rechazados; pues pudieren derivar en conductas de acoso sexual o acoso laboral

Con todo, en base a encuestas y casos se evaluarán nuevos riesgos, de forma continua.

2. Acoso Labora:

Donde puede existir riesgo de este tipo de acoso es la realización de las siguientes conductas o situaciones, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- En las acciones de supervisión de los trabajadores presenciales o a distancia.
- En el trato interpersonal entre trabajadores, presencial o a distancia.
- En las reuniones de trabajo o sociales dentro de los establecimientos o faenas de la empresa u organizadas por la empresa fuera de sus establecimientos o faenas.
- Siempre que en las antes señaladas se genere 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; debiendo ponerse especial atención en abstenerse de:
 - o Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
 - o Crear aislamiento o cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; aislar, apartar, excluir, rechazar, ignorar, menospreciar, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
 - o Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
 - o Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - o Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - o Obligar a una persona 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 menospreciar.
 - o Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - o Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
 - o Realizar comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
 - o Hacer chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
 - o Hacer comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
 - o Aislar o no considerar las opiniones de alguien basado en el sexo o género.
 - o Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
 - o Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
 - o Incurrir en 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”
 - o Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Especialmente debe ponerse atención en no incurrir en las conductas señaladas, reuniones presenciales o virtuales o en comunicaciones a través de mensajería sea por e-mail o WhatsApp o cualquier otra aplicación o en instrucciones o evaluaciones que se haga al trabajador.

Con todo, en base a encuestas y casos se evaluarán nuevos riesgos, de forma continua.

3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

Donde puede existir riesgo de este tipo de acoso es en la interacción de la persona trabajadora con terceros, sean destinatarios de los bienes o servicios que presta la Corporación o proveedores de dichos bienes o servicios o bien, en el caso de delitos, por desempeñarse en lugares donde existan bienes o activos del empleador que sean susceptibles de robos.

Los malos tratos pueden ser:

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

Con todo, en base a encuestas y casos se evaluarán nuevos riesgos, de forma continua.

La evaluación de riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo se realizará con encuestas y con el análisis de los casos que se presenten.

La encuesta será aplicada todos los años a todos los trabajadores o a una muestra estadísticamente significativa. La encuesta inicial al menos contendrá las siguientes preguntas, referidas a la Corporación y a los últimos doce meses anteriores a la encuesta:

1. ¿Han existido peleas o conflictos por diversos motivos?
2. ¿Hay un ambiente donde se dan bromas desagradables para algunas personas?
3. ¿Se molesta a personas trabajadoras a través de redes sociales, por otras personas de la misma Corporación (correo electrónico, Instagram, Twitter (X), Facebook, etc.)?
4. ¿Han ocurrido hechos de acoso sexual?
5. ¿Han ocurrido hechos de maltrato físico (empujones, golpes, patadas) o amenazas de maltrato?
6. ¿Han ocurrido situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas?
7. ¿Han ocurrido situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada?

En caso de que alguna de las respuestas anteriores fuera “SI”, se evaluará por la Corporación y se estudiará alguna solución organizacional para eliminar o reducir el problema, definiendo el plazo en que se espera poder implementar dicha medida y quién es la persona responsable de la implementación de ella.

b.- Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

- Hacer cursos de capacitación periódica para dar a conocer la normativa sobre acoso sexual y las situaciones o conductas que se deben evitar.
- Hacer cursos de capacitación periódica para dar a conocer la normativa sobre acoso laboral y las situaciones o conductas que se deben evitar.

- Hacer cursos de capacitación periódica para dar a conocer la normativa sobre Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral y los procedimientos de contención y manejo de situaciones en que pueda darse esta violencia.
- Establecer canales de denuncia para investigar los reclamos
- Instruir a las jefaturas y supervisores a suministrar la asistencia a la persona acosada para que formule la denuncia en situaciones que pueda detectar.
- Instruir a las jefaturas y supervisores a denunciar directamente las situaciones que pueda detectar sobre Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.
- Entregar, a la contratación a la persona trabajadora el protocolo de acoso sexual, laboral y violencia laboral ejercida por terceros.
- Llevar una estadística separada anual sobre las situaciones de acoso sexual, laboral y violencia laboral, para determinar las conductas o entornos donde se puedan dar nuevos riesgos.
- Será responsabilidad del Departamento de prevención de riesgos o del Comité Paritario, en su caso, vigilar y evaluar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad. Para estos efectos, desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto e indicará la adopción de todas las medidas que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

c.- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

La información y capacitación a los trabajadores de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa, se hará al inicio de la relación laboral mediante la entrega del protocolo respectivo.

Al menos una vez al año se realizarán, sobre los mismos temas, capacitaciones presenciales o a distancia, para informar de los riesgos potenciales identificados y evaluados y las medidas que debe adoptarse de prevención y protección.

La capacitación incluirá los derechos y responsabilidades de la empresa y los trabajadores.

La capacitación se hará por el departamento de Prevención de Riesgos o por el Comité Paritario o por el departamento encargado de personal.

d.- Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo se han indicado en la letra b) precedente.

e.- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos

procedimientos.

La Corporación establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, denunciantes, denunciados, víctimas y testigos, de acuerdo a lo que se establece en el capítulo respectivo del reglamento interno respecto de las investigaciones y sanciones en estas materias y a lo establecido en el respectivo reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Las denuncias inconsistentes, son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su veracidad o falsedad. En el marco del protocolo de prevención las medidas a tomar frente a denuncias inconsistentes son aquellas conducentes a que las personas trabajadoras conozcan claramente los elementos que permiten configurar una conducta constitutiva de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, lo que permite que las denuncias que formulen contengan los mayores elementos posibles, de manera de facilitar el correcto desarrollo del procedimiento. Por ello, el procedimiento del reglamento contempla la información a entregar al denunciante sobre las conductas tipificadas como acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a fin de que pueda, en un plazo breve, complementar su denuncia.

Los Mecanismos de prevención, formación, educación y protección están destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores y trabajadoras, en el contexto de una eventual denuncia, indistintamente si participan o no en una potencial investigación o la calidad en que lo realicen. Este tipo de medidas preventivas permiten generar una cultura organizacional tendiente a la debida colaboración de las personas en una eventual investigación y una actuación que evite entorpecer el resultado de esta, siendo para ello relevante que tengan conocimiento general de cómo funciona la normativa asociada a los procedimientos de investigación, las etapas reguladas en el respectivo reglamento interno, entre otras materias. Cuestiones que se regularán en el Reglamento interno del cual forma parte este protocolo y que se difundirá en las respectivas capacitaciones.

4. Difusión

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

1. Se incorpora al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, entregándose a los trabajadores
2. Se difunde del mismo modo que dicho reglamento interno.
3. Se realizan capacitaciones que contempla este protocolo, en sus letras b) y c) del N°5 precedente.

VIGENCIA

El presente extracto forma parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del 01-07-2025 el cual tendrá una duración indefinida, pero deberá ser revisado por la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario o el Delegado de Seguridad y Salud si existieren y, en su defecto, con las personas trabajadoras.