Protocolo de prevención

del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



ISL

Instituto de Seguridad Laboral

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

De acuerdo a la Ley, el empleador es responsable de mantener las condiciones necesarias para que el trabajador desarrolle sus labores en un entorno de trabajo seguro y saludable. Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y de discriminación, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

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

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la , independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

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

a) **Acoso sexual:** Es cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado o no consentido por quien lo recibe, lo que incluye insinuaciones y comentarios sexuales, contacto físico como abrazos, besos, caricias, roces, o intentos de hacerlos, envío de mensajes e imágenes explícitas. La característica esencial del acoso sexual es que estas conductas no son deseadas por quien las recibe. El acoso sexual incluye la violación.

b) **Acoso laboral:** Toda forma de agresión u hostigamiento, tanto físico como psicológico, por parte del/la empleador/a, compañeros de trabajo, miembros de la familia o visitas. Ejemplos incluyen juzgar ofensivamente el desempeño de la persona trabajadora, aislarla, usar nombres ofensivos hacia ella, hacer comentarios despectivos sobre su apariencia o sus habilidades, o enviar mensajes amenazantes. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o las condiciones en las que se realiza el trabajo.

c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**: Conductas agresivas por parte de clientes, proveedores, técnicos de reparaciones o visitas que afectan a la persona trabajadora de casa particular. Ejemplos incluyen gritos, amenazas, insultos, golpes, zamarreos y cualquier comportamiento que cause lesiones físicas o que pueda causarla.

Por otra parte, dentro de las conductas que podrían llevar al acoso y violencia, y que deberían ser identificadas para prevenirlas, se encuentran las siguientes:

a) **Conductas incívicas:** Comportamientos descorteses o groseros sin intención clara de dañar pero que no siguen las normas de respeto mutuo entre las personas. Estas conductas, si son toleradas, pueden llevar a conductas de hostilidad o violencia graves. Por eso se hace necesario eliminarlas en el trato entre las personas del hogar. Ejemplos incluyen usar un tono de voz agresivo, hacer gestos hostiles, no respetar el espacio personal de otros, o divulgar información personal confidencial.

b) **Sexismo:** Actitudes o comportamientos basados en la idea de que algunas personas son inferiores por su sexo, género, o identidad. Puede ser hostil (chistes sexistas, comentarios denigrantes hacia las mujeres) o benévolo (dar explicaciones sobre algo evidente, asumiendo que el otro(a) es menos competente e incapaz de resolver problemas o tomar decisiones en consideración a su género, interrumpirlas mientras hablan).

NO SON CONSIDERADAS ACOSO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, ***no*** **son consideradas acoso y violencia en el trabajo**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a:

- 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 las personas trabajadoras 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 subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.**

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

- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
- Enfoque de género y diversidad.
- Universalidad e Inclusión.
- Solidaridad.
- Participación y diálogo social.
- Integralidad.
- Unidad y coordinación.
- Mejora continua.
- Responsabilidad en la gestión de riesgos.

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

- **Personas trabajadoras**

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

- **Entidades empleadoras**

✓ Identificar de manera participativa los riesgos psicosociales y de acoso y violencia en el trabajo identificados y evaluados.
✓ Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
✓ Informar a las personas trabajadoras las medidas de control que se están implementando, los responsables de su ejecución y los plazos.
✓ Informar a las personas trabajadoras los canales para denunciar cuando presencian hechos de violencia y acoso o condiciones peligrosas o fallas de la prevención e irregularidades.
✓ Informar sobre los mecanismos y canales 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 la persona denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
✓ Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
✓ Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. 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, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, con las personas trabajadoras, o sus representantes

Es responsabilidad de la entidad empleadora 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

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas y el responsable de esta actividad será

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a

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*

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico	Representa a:
			Empleador/a
			Empleador/a
			Trabajadores/as
			Trabajadores/as

II. 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 falta 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.

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.

. 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 las personas trabajadoras.

Asimismo, el protocolo y la política de la entidad empleadora deberán incluir la tolerancia cero frente a conductas o acciones que degraden o violenten a las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas LGTBIQA+, considerando situaciones de acoso laboral y/o sexual marcadas por sus expresiones e identidades de género, así como transfobia, homofobia, bifobia y otras situaciones que constituyen violencia de género en el trabajo.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede 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 la gerencia 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 los trabajadores(as), mediante

1. 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 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 de la Pauta de Evaluación de Riesgos Psicosociales y Acoso y Violencia en el Trabajo o resultados del cuestionario CEAL-SM, así como, el

número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género, considerando las particularidades y tipos de discriminación a las que se puedan ver expuestas las personas trabajadoras pertenecientes a las diversidades sexogenéricas y otras que atraviesan las personas en razón de su expresión de género, identidad de género y orientación sexual. Asimismo, en la elaboración o actualización del protocolo, en la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, y en la definición de las medidas preventivas, se considerará la participación de las personas trabajadoras, independientemente de su identidad o expresión de género.

)

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- En las medidas para la prevención del acoso sexual y laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.

- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

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

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante y el responsable de esta actividad será

Las actividades de información, capacitación, sensibilización y difusión en esta materia deberán contemplar expresamente referencias a las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con

PROGRAMA PREVENTIVO

Área de la empresa en que se identificó el riesgo y/o tarea específica	Factores de riesgos identificados	**Medidas de prevención a implementar**	Plazos de la actividad	Responsables	Fecha de ejecución

3. Mecanismos de seguimiento

La con la participación de las personas trabajadoras 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 obtenidos por medio de la aplicación de "Pauta de Evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo para el establecimiento de medidas preventivas" o el cuestionario CEAL-SM; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La 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 -, 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.

IV. Difusión

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

V. Capacitación e información:

El empleador podrá solicitar al respectivo Organismo Administrador asistencia técnica para que la persona trabajadora se mantenga debidamente informada sobre su derecho a prestar los servicios en

un entorno seguro y saludable.

VI. Denuncia:

Este empleador(a) informará a la persona trabajadora que, en caso de ocurrir conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, la denuncia será investigada quien realizará la investigación y definirá las medidas que se deberán adoptar.

Este protocolo será firmado por ambas partes y se adjuntará al contrato de trabajo.

Empleador o Representante Empleador	
Nombre	Firma

Trabajador	
Nombre	Firma