



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

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	5
4. DEFINICIONES	5
4.1. Acoso Sexual	5
4.2. Acoso Laboral.....	6
4.3. Violencia en el trabajo ejercida por terceros, ajenos a la relación laboral.	8
4.4. Conductas Incívicas.....	8
4.5. Sexismo	9
5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	10
5.1. Principios Política Nacional de Seguridad y Salud	11
5.1.1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.....	11
5.1.2. Enfoque Preventivo	11
5.1.3. Enfoque de género y diversidad	12
5.1.4. Universalidad e Inclusión	12
5.1.5. Participación y diálogo social.....	13
5.1.6. Mejora continua.....	13
5.1.7. Responsabilidad en la gestión de riesgos.....	14
5.2. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de Trabajo	14
5.2.1. Política Tolerancia Cero.....	14
5.2.2. Control de los riesgos desde su origen	15
5.2.3. Perspectiva de Género	15
6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	16
6.1. Personas trabajadoras	16
6.2. Entidades empleadoras.....	17
6.3. Organización para la gestión del riesgo	18
7. GESTIÓN PREVENTIVA	19

7.1. Identificación de los factores de riesgo	20
7.2. Medidas para la prevención.....	21
7.3. Mecanismos de seguimiento	23
8. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.....	24
9. DIFUSIÓN	24
10. ANEXOS.....	25

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la entidad empleadora en adelante, Fundación Paula Jaraquemada A., o la Fundación, 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.

Por estas razones se pone a disposición a toda la comunidad de la Fundación, que incluye a los equipos de trabajo, niños, niñas, adolescentes, apoderados y familias usuarias, el presente protocolo para mantener y procurar que nuestras comunicaciones y relaciones laborales se basen en el buen trato y para establecer directrices claras para el comportamiento y actitud adecuada en los lugares de trabajo.

2. 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.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Fundación Paula Jaraquemada A. Además, se aplicará, cuando corresponda, a niños, niñas, adolescentes, alumnos, apoderados, familias usuarias, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES

En Fundación Paula Jaraquemada, somos conscientes que las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, que las conductas constitutivas de acoso laboral, así como comportamientos inapropiados, perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Institución.

Y de acuerdo con esto se ha determinado una lista de posibles situaciones que generen conductas constitutivas de acoso y/o violencia, las que definen más adelante.

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

4.1. Acoso Sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que

amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 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 realizarlos. 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.

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

4.2. 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 él 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, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso laboral-psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, son:

- 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 menospreciarlo.
- 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.

En el caso de los puntos 4.1 y 4.2 precedentes, se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, determinada por su posición en la

organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal, en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede darse cuando coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

4.3. 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 y/o daños materiales, en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras, o incluso, su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo y/o trayecto hacia este.

4.4. 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, cuidando la comunicación efectiva y asertiva.
- Evitar gestos físicos y lenguaje no verbal hostil y discriminatorio, propendiendo una actuación amable en el entorno laboral, basada en el buen trato.
- 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.

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 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 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.

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. Algunos

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, podrían ser:

- Darle a una mujer/hombre una explicación no solicitada siendo que la persona es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer o un hombre mientras habla y sin esperar que ella/el termine su idea.

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.

5. 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, aprobada a través del DS N° 2, del 7 de mayo de 2024. Así como también, 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.

5.1. Principios Política Nacional de Seguridad y Salud

5.1.1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas, con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

5.1.2. Enfoque Preventivo

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, en el desarrollo de una cultura preventiva será considerado un sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación

de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

5.1.3. Enfoque de género y diversidad

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos, debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de éstas.

5.1.4. Universalidad e Inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo. En este sentido, se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

5.1.5. Participación y diálogo social

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

5.1.6. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

5.1.7. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.2. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de Trabajo

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.

5.2.1. Política Tolerancia Cero

Se desarrollará y promoverá una cultura preventiva dirigida a toda la comunidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud laboral en la educación, formación y capacitación.

Orientado a fomentar conductas, buenas prácticas y entornos de trabajo seguros que protejan la vida, salud y dignidad de las personas trabajadoras.

Que permitirá siempre ser conscientes que en el ambiente de trabajo no se permitirán acciones y actitudes que estén alejadas de propiciar un buen clima laboral, que afecte las condiciones y calidad de vida de los trabajadores.

5.2.2. Control de los riesgos desde su origen

Se deberán adoptar todas las medidas necesarias para disminuir la ocurrencia de los accidentes del trabajo, accidentes de trayecto, las enfermedades profesionales y la morbilidad asociada a los eventos descritos en el presente protocolo. Asimismo, se perfeccionará el procedimiento de pesquisa, diagnóstico y reporte de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo su impacto en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

5.2.3. Perspectiva de Género

Las entidades empleadoras serán responsables de identificar, evaluar y mitigar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, tomando en cuenta el enfoque de género y diversidad, para adoptar las medidas preventivas adecuadas.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Existen una serie de derechos y también compromisos que se deben respetar y cumplir en una relación laboral, a continuación, revisaremos tanto los derechos, como los deberes, que debe cumplir y respetar cada integrante de esa relación laboral.

6.1. Personas trabajadoras

Todo trabajador tendrá derecho a ciertas condiciones, a nivel físico, responsabilidad de la entidad empleadora, como psicológicamente, relativas al ambiente laboral, siendo éstas:

6.1.1 Obligaciones de los Trabajadores

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- 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.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido
- Mantener y resguardar la confidencialidad de toda información asociada al proceso de denuncia e investigación.
- Obligación de denunciar en caso de violencia constitutiva de delito ejercida por terceros.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

6.1.2 Derechos de los Trabajadores

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal o institución designado para ello.
- 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.

- Derecho a que el empleador adopte e implemente medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Derecho a que se establezcan las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.

6.2. Entidades empleadoras

Por su parte, también las instituciones, sean públicas o privadas, deben cumplir y respetar ciertas condiciones, en esta relación laboral. Sean estas:

- 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 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 y dar cumplimiento al Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme a las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, así como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

6.3. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, la prevencionista de riesgo de la Fundación y la encargada del Modelo de Prevención de Delito, o quien las subrogue.

Para lo anterior, se aplicará el cuestionario CEAL SM / SUSESO, ello mediante la conformación de un comité de aplicación constituido por miembros de los proyectos y/o comité paritario de higiene y seguridad. En el caso de que estos no se constituyan, la aplicación se realizara con el nombre del trabajador o trabajadora designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

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. Como se ha mencionado, para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la encargada del Modelo de Prevención del Delito, al mail prevenciondelito@fpj.cl, teléfono +569 62092201, o eventualmente, a quienes le subroguen, de acuerdo con el Anexo 1.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, esto mediante sesiones telemáticas, boletines informativos y/o

socialización de protocolos y material afín a las temáticas tratadas en el presente documento. Las responsables de esta actividad serán las encargadas del Modelo de Prevención del Delito y Prevencionista de Riesgos, de acuerdo con el Anexo 1.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo, a las profesionales mencionadas anteriormente, así también, realizar denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, obteniendo orientación a los y las denunciados, en los correos, prevencionderiesgosoc@fpj.cl, y, prevenciondelito@fpj.cl.

En la confección de este protocolo participaron las personas encargadas del Modelo de Prevención del Delito y de Prevención de Riesgos, de acuerdo con el Anexo 1.

7. 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 los comportamientos incívicos 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 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.

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, esto a través de las profesionales Prevencionista de Riesgos y Encargada del Modelo de Prevención del Delito.

La entidad empleadora ha elaborado de manera 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 será socializada con este Protocolo, a continuación, un extracto de la Política.

Política

Nuestra Fundación Paula Jaraquemada Alquizar, declara **tolerancia cero** a conductas que puedan constituir situaciones de acoso sexual, laboral y/o violencia

en el trabajo.

Las relaciones interpersonales de nuestro equipo deben basarse siempre en el respeto mutuo, independiente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Nuestra Fundación reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, motivo por el que se compromete a su gestión, esto para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia, como por las personas que trabajan en la Fundación, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Esta política se publica en nuestro sitio web www.fpj.cl, para conocimiento público y también se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante envío electrónico a sus oficinas a través de la Dirección de cada Centro o Colegio, así como también se socializará en reuniones técnicas o consejos respectivos.

7.1. 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 incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género.

En el siguiente recuadro se establecen los factores de riesgo identificados a partir de la aplicación del cuestionario CEAL – SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados y la naturaleza del servicio que presta el trabajador.

IDENTIFICACION FACTORES DE RIESGOS
Carga de trabajo (sobrecarga laboral)
Falta de reconocimiento al esfuerzo – Desarrollo Profesional
Inequidad en la distribución de las tareas – Carga de Trabajo
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Vulnerabilidad
Exigencias Emocionales – Autocuidado
Trabajo en Equipo - Autocuidado

7.2. 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.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL-SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención, como por ejemplo reunión de directores, las que se diseñan para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas. Lo establecido en protocolo de Actuación en caso de Situaciones de Crisis, que se enfoca en la relación entre el profesional, NNAS y familias o adultos responsables y además se adiciona los resultados de la aplicación de CEAL – SM.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Fundación abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, esto mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- 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 personas que cumplan con los roles de jefaturas, supervisores 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/o 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. Lo anterior, mediante correo electrónico a la dirección del establecimiento y/o proyecto, quien socializará esta información con su equipo de trabajo en las reuniones técnicas o respectivos consejos.
- 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 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), mediante correo electrónico y/o a partir de reunión de directores, socializando estos últimos la información a sus equipos de trabajo. Para el planteamiento de dudas y realización de sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Encargada de Prevención de Riesgos y del Modelo de Prevención del Delito, de acuerdo con el Anexo 1.

En el siguiente recuadro, se da cuenta de las medidas de prevención de riesgos:

Medidas Preventivas a Implementar
Capacitaciones asociadas a la temática, de forma externa y/o interna.
Protocolo relación profesional y NNAS, familias y/o adultos responsables.
Afiches relacionados a buen trato, esto en los diferentes centros.
Reproducir material audiovisual que fomente el buen trato en cada establecimiento tanto para la comunidad interna como para los usuarios de los programas y colegios.
Habilitar oficinas y/o claves comunicativas especiales entre profesionales, que fomenten la tranquilidad para la atención de casos o apoderados.
Socialización programa de prevención del acoso y violencia
Socialización protocolo de denuncia

7.3. Mecanismos de seguimiento

La Fundación Paula Jaraquemada A., con la participación de las profesionales encargadas del presente protocolo y evaluación de riesgos, analizará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Encargada de Prevención del Delito y de Prevención de Riesgos, de acuerdo con el Anexo 1.

En el presente recuadro señala las acciones de gestión preventiva y su cumplimiento:

Medida preventiva	Implementación
Diseño y socialización de material visual relacionado al buen trato, tanto para equipos internos como para los usuarios que se atienden en los establecimientos de FPJ.	Durante Agosto 2024
Reproducción de material audiovisual que fomente el buen trato en cada establecimiento tanto para la comunidad interna como para los usuarios de los programas y colegios.	Semestral
Ciclo 1 Capacitaciones internas y externas tendientes a la temática.	Durante Agosto-Diciembre 2024
Socialización de Protocolo relación profesional, NNAS, familias y/o adultos responsables.	Durante Agosto 2024
Socialización programa y protocolo contra el acoso y violencia.	Durante Agosto 2024
Socialización protocolo de denuncia.	Durante Agosto 2024
Capacitaciones Internas y Externas tendientes a la Temática.	Semestral

8. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La Fundación 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 y ocurrencia de los hechos denunciados y de su investigación, prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

9. DIFUSIÓN

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

Envío digital a los diferentes establecimientos de la Fundación a través de la cuenta de correo electrónico del director de dicho centro de trabajo, para que sea socializado con los equipos de trabajos en reuniones técnicas o respectivos consejos. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de Higiene y Seguridad, y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

10. ANEXOS

Anexo 1

Área	Nombre Encargado	Mail
Modelo Prevención del Delito	Romina Salamanca Cáceres	prevenciondeldelito@fpj.cl
Prevención de Riesgos	Lucila Villena Farías	prevencionderiesgosoc@fpj.cl

Anexo 2

Control de cambios	Nombre Encargado	Fecha
Versión Original	Romina Salamanca Cáceres Lucila Villena Farías	<u>31-07-2024</u>

Anexo 3: Formularios

FORMULARIO DE DENUNCIA

1 - IDENTIFICACIÓN DENUNCIANTE

NOMBRE COMPLETO			
RUT		E-MAIL	
CARGO		TELEFONO	
CENTRO TRABAJO			

2 - IDENTIFICACIÓN DEL AFECTADO En caso de no ser el propio denunciante

NOMBRE COMPLETO			
RUT**		E-MAIL	
CARGO		TELEFONO	
CENTRO TRABAJO			

2 - TIPO DE DENUNCIA

ACOSO	<input type="checkbox"/> SEXUAL <input type="checkbox"/> LABORAL	VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS	<input type="checkbox"/>
-------	---	------------------------------------	--------------------------

3 - IDENTIFICACIÓN DENUNCIADO

NOMBRE COMPLETO			
RUT**		E-MAIL	
CARGO		TELEFONO	
CENTRO TRABAJO			

4 - RELATO DE LOS HECHOS

Fecha	
Hora	
Lugar	
Personas involucradas	

Favor entregar la mayor cantidad de información clara y específica en el relato hechos.

EXISTEN TESTIGOS?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	NOMBRE(S)	- - -
-------------------	--	-----------	-------------

Fecha

Firma Denunciante

ACTA DE DENUNCIA

1 - IDENTIFICACIÓN DENUNCIANTE

La Persona se identifica como			
Indica que su RUT es		Refiere que su email es	
La Persona indica que su cargo es			
La Persona indica que trabaja en el Área/Centro de Trabajo		Refiere que su telefono es	

2 - IDENTIFICACIÓN DEL AFECTADO En caso de no ser el propio denunciante

NOMBRE COMPLETO			
RUT**		E-MAIL	
CARGO		TELEFONO	
CENTRO TRABAJO			

2 - TIPO DE DENUNCIA

ACOSO	<input type="checkbox"/> SEXUAL <input type="checkbox"/> LABORAL	VIOLENCIA USUARIOS	<input type="checkbox"/>
-------	---	--------------------	--------------------------

3 - IDENTIFICACIÓN DENUNCIADO

NOMBRE COMPLETO			
RUT		E-MAIL	
CARGO		Teléfono	
CENTRO TRABAJO			

4 - RELATO DE LOS HECHOS

Fecha	
Hora	
Lugar	
Personas involucradas	

Favor entregar la mayor cantidad de información clara y específica en el relato hechos.

--

EXISTEN TESTIGOS?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	NOMBRE(S)	-
-------------------	--	-----------	---

Fecha

Firma de Encargado de Modelo
Prevención del Delito