

F U N D A C I Ó N

PAZ CIUDADANA

Políticas públicas en seguridad y justicia

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

**FUNDACIÓN PAZ CIUDADANA
RUT N° 72.059.900-7**

Fecha de elaboración versión 2: 07 de julio de 2025

Página 2 de 16	PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	
----------------	---	---

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

En conformidad con lo establecido en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo, Fundación Paz Ciudadana, en adelante, la “Fundación” o el “Empleador”, ha elaborado el presente “Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”, de acuerdo a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1, consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en cumplimiento de los artículos 154 N°12 y 211-A del Código del Trabajo, con el fin de implementar acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el entorno de trabajo.

Asimismo, se considera lo establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala *"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 ellas conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo medidas y lineamientos que han de ser adoptadas para la recepción, tratamiento e investigación de denuncias, como recomendaciones para trabajar en la prevención del acoso laboral y sexual contemplando, además acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que eventualmente puedan verse afectadas por alguna de estas situaciones.

2. Objetivos

El propósito de este Protocolo es generar entornos laborales seguros y libres de acoso y violencia, donde se fomente el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones y conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las que se generan por ausencia o deficiencia en la gestión de riesgos psicosociales en la organización, así como por la persistencia de conductas inadecuadas o prohibidas en el trabajo.

Además, tanto la Fundación como los trabajadores se comprometen a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo de manera participativa. El empleador se compromete a incorporarlos en su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos y tomar medidas para mitigarlos o corregirlos de manera continua, según los resultados de su seguimiento. En este contexto, los trabajadores apoyarán al Empleador identificando los riesgos detectados en sus actividades, sin perjuicio de la

responsabilidad principal de la Fundación como garante de la salud y seguridad de los trabajadores, según el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras, incluyendo a jefaturas, gerentes y directores de la Fundación, independiente su relación contractual. También se extiende a contratistas, subcontratistas y proveedores. Asimismo, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras instalaciones, así como a los estudiantes en práctica.

4. Conocimiento

Una vez aprobado este protocolo, será remitido por correo electrónico a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, además de estar disponible en la “[Página Web FPC](#)”, el que será de público conocimiento, realizando su correcta difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

5. Definiciones:

- **Acoso sexual:**

Es aquella conducta en la que una persona realiza, de manera indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica, entre otras conductas, insinuaciones de carácter sexual y/o con significancia sexual no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza o con significancia de carácter sexual, como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de desplegar alguna de estas acciones.

A modo de ejemplo, sin que la enumeración sea taxativa, son situaciones constitutivas de acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en que se presente:

- Hacer llamadas, 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.
- Realizar regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados por su destinatario.
- Utilización o exhibición de material pornográfico.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños u otros lugares de la Fundación, etc.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas con connotación sexual.
- Comentarios, observaciones, insultos, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la persona afectada.
- Contacto físico innecesario y no deseado por su destinatario.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

- **Acoso laboral:**

El acoso laboral es 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. Puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la víctima, o bien, amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral no solo incluye agresión física, sino también acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

Sin que la enumeración sea taxativa, son ejemplos de acoso laboral, psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, los siguientes:

- Juzgar o comentar sobre el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar a una persona, cortando o restringiendo su contacto con otros, privándola de redes de apoyo social; ser excluido, rechazado, ignorado o menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

- Utilizar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de una persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar o a realizar tareas ajenas a su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Afirmar o dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Hacer llamadas o enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por teléfono, correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o cualquier medio escrito.
- Enviar mensajes o llamar de forma injustificada al trabajador durante su periodo de descanso, permiso o licencia, ejerciendo un control excesivo.
- Gritar, utilizar garabatos o palabras ofensivas al momento de dar instrucciones o explicaciones.
- No permitir hacer uso de la hora de colación o permisos legales cuando corresponda.
- Evitar a un trabajador, no escucharle, ni hablar con él, asignar lugares de trabajo aislado, ignorarle o evitar el contacto visual.
- Hacer comentarios despreciativos de otros sobre cualquier característica personal, como género, identidad de género, orientación sexual, sexo, nacionalidad, etnia, raza, color, idioma, origen social, situación socioeconómica, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, filiación, participación en organizaciones gremiales, creencias, religión, opinión política, enfermedad, discapacidad, vestimenta, apariencia personal o características corporales, entre otras.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o de empleo.

• **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:**

Son aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, visitas, entre otros (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo). Sin que la enumeración sea taxativa, son algunos ejemplos los siguientes:

- Gritos o amenazas.
- Uso de palabras ofensivas.

- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen la integridad física de una persona, con lesiones físicas, daños materiales en el entorno laboral o potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- Comportamientos incívicos.
- Conductas sexistas y/o abusivas.

- **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 y del tratamiento digno e igualitario.

Generalmente estas conductas surgen del descuido o falta de atención a las normas sociales y estándares de respeto. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar en 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.
- Respetar 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 y/o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- **Sexismo:**

El sexismo es cualquier expresión, un acto, una palabra, una imagen, un gesto, basada en la idea de que algunas personas son inferiores por su sexo o género. El sexismo, tiene diversas manifestaciones, puede ser consciente y expresarse de manera hostil, así como también puede ser inconsciente.

El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían los estereotipos de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Sin que la enumeración sea taxativa, son ejemplos de sexismo hostil:

- 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.
- Uso de sobrenombres en consideración al sexo o identidad de género de una persona.

El sexismo inconsciente o “benévolo” hacia las mujeres, son conductas que deben ser erradicadas en los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada, afectando la dignidad de las personas.

Sin que la enumeración sea taxativa, son ejemplos de comportamiento sexista inconsciente, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, los siguientes:

- 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.
- No dar espacio a una mujer a opinar acerca de un tema ni escucharla respetuosamente.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres, que asumen que son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones. Lo denominado en la literatura sociológica como “sexismo benevolente”.

• **Conductas no consideradas acoso o violencia:**

Considerando las definiciones precedentes, se debe tener presente que existen conductas que son parte del ejercicio de las facultades del empleador en la legislación laboral vigente, que están dirigidas principalmente a llevar a cabo la evaluación objetiva sobre el desempeño de labores, a entregar lineamientos, asignar y retroalimentar el trabajo, comentarios y consejos legítimos sobre la conducta esperada en el trabajo, la

implementación de las políticas o procedimientos de la Fundación y la aplicación del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

Por lo anteriormente expuesto, debemos considerar situaciones de los equipos de trabajo, que, en este contexto, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente, por ejemplo:

- 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 las políticas de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en atención a criterios objetivos.
- Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.

En general, 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.

6. 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 Decreto N° 2, de 7 de mayo de 2024 y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744. Estos principios son:

- a) Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental: Se debe proteger efectivamente la salud física y psíquica de las personas y su dignidad. Además de garantizarles el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- b) 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: Se debe priorizar el diagnóstico, adopción de medidas y control para los riesgos laborales, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras

c) Equidad de género y diversidad: 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. 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, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

d) Universalidad e Inclusión: Las acciones y medidas que sean adoptadas por la Fundación, serán aplicadas para todas las personas trabajadoras en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, en respeto irrestricto a los derechos humanos y garantías constitucionales de las personas, así como sus derechos como trabajadores y trabajadoras sin discriminaciones arbitrarias, considerando para ello, enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

e) Participación y diálogo social: La Fundación garantizará la realización de instancias y la generación de mecanismos de participación y de diálogo en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en su desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. Para lo cual, se efectuarán revisiones periódicas respecto de los programas preventivos.

g) Responsabilidad en la gestión de riesgos: La Fundación adoptará 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 el presente Protocolo y demás regulación interna de la Fundación, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

La Fundación deberá dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. Derechos y deberes de la Fundación y de las y los trabajadores.

Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todas las personas 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 Fundación, del procedimiento de

Página 10 de 16	PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	FUNDACIÓN PAZ CIUDADANA <i>Políticas públicas en seguridad y justicia</i>
-----------------	---	---

denuncia, investigación y sanciones existentes, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Empleador:

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

8. 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 dentro de la Fundación, participa un equipo multidisciplinario conformado por Gerencia de Administración y Finanzas, en conjunto con miembros del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL/SM e ISTAS21 o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la Dirección de Justicia y Prevención, y la Dirección Ejecutiva.

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 Fundación ha designado a la Gerencia de Administración y Finanzas como responsable, correo electrónico fpc@pazciudadana.cl, quien actuará en conjunto con miembros del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL/SM e ISTAS21 o Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Asimismo, los miembros del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL/SM e ISTAS21 o Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Fundación, de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas por la Gerencia de Administración y Finanzas.

Página 11 de 16	PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	
-----------------	---	---

Capacitación y Responsables: Los trabajadores y trabajadoras serán capacitados sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas correspondientes a través de charlas y sesiones informativas presenciales y virtuales. El responsable de estas actividades será la Gerencia de Administración y Finanzas, a la que también los trabajadores y las trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes sobre lo indicado en este Protocolo.

Coordinación con Contratistas y Subcontratistas: Para trabajadores en régimen de subcontratación, la Fundación, de ser necesario, se coordinará con la contratista y/o subcontratista para asegurar que se cumplan las normas de prevención y vigilará que las correspondientes por parte de dichas empresas.

Recepción de Denuncias:

La Fundación ha establecido un Canal de Denuncias que está disponible para que los trabajadores de la Fundación puedan usarlo, con protección de su identidad, ante cualquier conducta que responsablemente les pueda parecer incorrecta por parte de personas de la Fundación. Todo trabajador y trabajadora de la Fundación que se considere víctima de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, podrá utilizar el Canal de Denuncias online a través del siguiente link: <https://forms.office.com/r/CE0gtimBBC>. Esta información será enviada directamente a la Gerencia de Administración y Finanzas para activar el protocolo correspondiente.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo incluye la gestión de los factores de riesgo psicosocial, así como la identificación y eliminación de conductas incívicas y sexistas. El no gestionar o mal gestionar, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, suelen ser antecedentes directos de conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, la

falta de gestión de las conductas incívicas y sexistas puede ser el inicio de conductas que en escalada impliquen hechos de violencia y acoso, especialmente por razones de género.

El Fundación se compromete, a través de este Protocolo, a la mejora continua para identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, de conformidad a los principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y de gestión preventiva.

La Fundación elaborará, de manera participativa, una política preventiva del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, la que será revisada cada dos años. Esta política declarará que el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo son conductas intolerables y no permitidas en la organización, estableciendo que las relaciones interpersonales deban basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante su publicación en el sitio de personas de la Fundación y su envío a todos los trabajadores(as) mediante correo electrónico, junto con su publicación y difusión en lugares accesibles y visibles del establecimiento de la Fundación.

1. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

- a) Tolerancia cero: La Fundación y sus trabajadores deben fomentar una cultura de trato digno, respeto mutuo, de valoración y reconocimiento, independientemente de la labor que cumplan en la Fundación, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- b) Entorno de trabajo: La Fundación se compromete a crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- c) Participación y diálogo: La Fundación promoverá la realización de instancias participativas y fomentará un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y Empleadora, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaborativamente. La participación de las personas trabajadoras se considera fundamental para la construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género.
- d) Control de los riesgos en su origen: Es deber de la Fundación, en colaboración con los trabajadores y trabajadoras, eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas incívicas y

el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

- e) Perspectiva de género: La Fundación considerará en la gestión preventiva de riesgos, la existencia de brechas sociales, laborales y culturales en razón del género.

2. 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 riesgo psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, al menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como el número de licencias médicas, 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 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 los trabajadores, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO (ejemplos)
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Uso inadecuado del liderazgo
Sistema de comunicación ineficaz
Sobrecarga, altos niveles de exigencia o presiones excesivas
Falta de comunicación sobre las funciones y tareas de cada persona

3. Medidas para la prevención:

Basado en el diagnóstico 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 en cuenta aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo.

Página 14 de 16	PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	FUNDACIÓN PAZ CIUDADANA <i>Políticas públicas en seguridad y justicia</i>
-----------------	---	---

Si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican dimensiones relacionadas con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención diseñadas para eliminar o controlar 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 de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Fundación abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- La Fundación 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, supervisores y trabajadores serán capacitados sobre las conductas concretas que podrían constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. También se abordarán las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Fundación informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otro. El responsable de esta actividad será la Gerencia de Administración y Finanzas.

Programa de Prevención

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En este programa se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de ejecución y la justificación de cualquier desviación respecto a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores mediante notificación personal, en formato físico, análogo o digital, publicándolo en lugares de libre accesos y visibilidad en la Fundación y difundiéndolo mediante los canales de comunicación usuales que la Fundación utiliza para contactar a los trabajadores. Para que los trabajadores puedan plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas, podrán comunicarse con la Gerencia de Administración y Finanzas.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR (ejemplos)
Manual de buen trato
Capacitación a los trabajadores en la identificación de factores de riesgo
Capacitación jefaturas en contención inicial de conductas de riesgo
Preparación investigadores línea de denuncias en cumplimiento de estándares legales
Participación de los trabajadores en la toma de decisiones
Políticas de manejo y resolución de conflictos
Establecimiento de sanciones en el Reglamento Interno en casos de acoso
Establecimiento de una Línea de Denuncias que resguarde la privacidad del denunciante
Investigaciones internas serias, imparciales, confidenciales
Valoración de los trabajadores
Proporcionar atención psicológica temprana mediante las mutualidades
Promover un cambio cultural en la organización involucrando un diálogo participativo
Difusión eficiente de las medidas preventivas a los trabajadores/as

4. Mecanismos de seguimiento:

La Fundación, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM y la Gerencia de Administración y Finanzas, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, 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 Fundación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registrados durante el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, el cual podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Gerencia de Administración y Finanzas.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.
Ej. No se cumple	Ej. Reunión con trabajadores.

Página 16 de 16	PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	FUNDACIÓN PAZ CIUDADANA <i>Políticas públicas en seguridad y justicia</i>
-----------------	--	--

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

Fundación Paz Ciudadana establecerá medidas para resguardar la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciantes, denunciados, víctimas y testigos.

Se garantizará la confidencialidad y reserva en los lugares de trabajo donde ocurrieron los hechos denunciados y durante su investigación, prohibiendo cualquier acción que afecte su dignidad, pueda intimidar o vulnerar a las personas involucradas, poniendo en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. DIFUSIÓN

El contenido de este protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios:

- Notificación personal a los trabajadores en formato papel, análogo o digital.
- Envío de información mediante los canales de comunicación habituales entre la Fundación y los Trabajadores.

Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo.