

ANEXO 8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la [nombre de la entidad empleadora] ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Objetivo.

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 el establecimiento su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Alcance.

Este Protocolo se aplicará a todos los que componen la unidad educativa; directivos, docentes, asistentes de la educación, monitores, estudiantes, apoderados, entre otros, del Liceo Bicentenario De Excelencia Carlos Montané Castro. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Marco normativo.

Normativa internacional:

Declaración Universal de los derechos Humanos (1948) Convenios de la organización internacional del trabajo (OIT)

Normativa Nacional:

Constitución Política de la República de Chile.

Artículo 19 N°16: Asegura el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa

retribución.

Artículo 19 N°19: Garantiza el derecho a la sindicalización.

Código del trabajo.

El Código del Trabajo de Chile es la principal normativa que regula las relaciones laborales en el país. Incluye disposiciones sobre: Contratos, derechos y deberes, jornada de trabajo, remuneraciones, protecciones entre otros.

Ley N°20.940 (Reforma Laboral, 2016): Introdujo cambios significativos en materia de negociación colectiva, fortaleciendo los derechos de los sindicatos y promoviendo la titularidad sindical en la negociación colectiva.

Ley N°20.609 (Ley Antidiscriminación, 2012): Prohíbe la discriminación arbitraria en diversos ámbitos, incluido el laboral, asegurando igualdad de trato y oportunidades.

Ley N°21.015 (Incentivo a la Inclusión Laboral, 2017): Establece la obligación de que empresas con 100 o más trabajadores contraten al menos un 1% de personas con discapacidad.

Ley N°21.220 (Teletrabajo, 2020): Regula el trabajo a distancia y teletrabajo, garantizando derechos equivalentes a los trabajadores presenciales.

Instituciones relevantes:

Dirección del Trabajo: Encargada de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y resolver conflictos laborales.

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO): Supervisa el cumplimiento de las normativas relacionadas con la seguridad social, incluidos los seguros de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Instituto de Seguridad Laboral (ISL): Administra el seguro social contra riesgos laborales y proporciona servicios de prevención, atención médica y rehabilitación.

Conceptos Básicos.

Denuncia:

Acto formal mediante el cual una persona informa a las autoridades sobre la comisión de un delito o una conducta ilícita. La denuncia puede ser presentada ante la policía, fiscalía u otras entidades competentes, y busca iniciar una investigación.

Denunciante:

Persona que presenta una denuncia ante las autoridades. El denunciante puede ser un testigo, víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho delictivo.

Denunciado (a):

Persona contra la cual se presenta una denuncia. Esta persona es objeto de la investigación por parte de las autoridades, y puede ser acusada de haber cometido un delito o una conducta inapropiada.

Afectado (a):

Persona que ha sufrido daños o perjuicios como resultado de un delito o conducta ilícita. El afectado puede ser la víctima directa del hecho denunciado o alguien que ha sido perjudicado de alguna manera. Plazos:

Tiempos establecidos por la ley o las autoridades para llevar a cabo ciertas acciones relacionadas con la denuncia, como presentar evidencias, realizar investigaciones o interponer recursos legales. Estos plazos son fundamentales para garantizar el debido proceso y la eficacia de la justicia.

Definiciones.

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

Acoso sexual:

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Tipos de acoso sexual

Acoso sexual verbal: Comentarios, chistes, insinuaciones o preguntas sobre la vida sexual de la persona, que son inapropiados y no deseados.

Acoso sexual no verbal: Incluye gestos obscenos, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico, o cualquier otro comportamiento visual que incomode o intimide a la víctima.

Acoso sexual físico: Tocamientos, caricias, abrazos, besos, o cualquier contacto físico no deseado.

Acoso sexual ambiental: La creación de un entorno laboral hostil a través de la presencia de conductas, comentarios o materiales de naturaleza sexual, aunque no se dirijan específicamente a una persona.

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.

Acoso laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Tipos de acoso laboral

Acoso vertical descendente: Ocurre cuando una persona en una posición de autoridad (jefe, supervisor) acosa a un subordinado. Este tipo de acoso puede incluir asignaciones de tareas degradantes, críticas injustificadas, o amenazas de despido.

Acoso vertical ascendente: Sucede cuando los subordinados acosan a un superior. Aunque es menos común, puede manifestarse a través de la falta de cooperación, sabotaje de su trabajo, o la propagación de rumores para desestabilizar su posición.

Acoso horizontal: Se produce entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. Puede incluir comportamientos como la exclusión social, la difusión de rumores, o la ridiculización.

Acoso mixto: Es una combinación de acoso vertical y horizontal, donde la víctima puede ser acosada tanto por sus superiores como por sus colegas.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Tratar de manera diferente o discriminatoria, el objetivo de estigmatizar frente a otros.
- 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. Por ejemplo ignorar o excluir, hablando solo a tercera /a persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Sobrecarga de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- 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.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirse a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores (as)
- Modificar sus funciones y/o responsabilidades de manera unilateral, sustituyéndolas por otras tareas o quitando funciones.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria o unilateral, por ejemplo funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- 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.
- Burlarse de la orientación sexual o creencias religiosas de un trabajador (as).
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.
- Funas en redes sociales.
- Atentar contra la propiedad de los funcionarios y/o amenazar a su grupo familiar.

Violencia en el trabajo ejercidas 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 resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- Funas por redes sociales.
- Atentar contra la propiedad de los funcionarios y/o amenazar a su grupo familiar.

Conductas incívicas:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable

en el entorno laboral.

- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo

o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- 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. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.

Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Antecedentes Generales.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el

contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

Este establecimiento 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, 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.

Procedimientos claros contra la discriminación y medidas adecuadas para hacer frente a las quejas mejorará e incluso eliminará las condiciones estresantes y prevendrá el estrés en el trabajo. Cabe señalar que algunos conflictos laborales se producen debido a las acciones discriminatorias de ciertos gerentes, supervisores o trabajadores. Estos procedimientos contra la discriminación deben ser especificados en la política del centro de trabajo.

Generar una política de no-violencia en el trabajo que refiera de manera clara que la organización no está dispuesta a aceptar hechos de acoso o violencia.

Establecer una comisión de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en donde se evalúen nuevas formas de capacitación, inducción e información a quienes trabajan, así como establecer procedimientos de denuncia e investigación de hechos de violencia.

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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de 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 cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Organización para la gestión del riesgo.
- En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante.