



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

**Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince
2024**

I. Antecedentes generales

1. Introducción:

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

2. Objetivo:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras, 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 directores/as de la Corporación Balmaceda Doce Quince. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, estudiantes y talleristas que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos y alumnas en práctica.

4. Definiciones:

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o sancionadas:

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.

Algunos ejemplos:

- a. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e. 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 o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/las afectados/as 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.

Algunos ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- a. Juzgar el desempeño de un trabajador/a de manera ofensiva.
- b. 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.
- c. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- d. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- f. Obligar a un/a trabajador/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.
- g. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- h. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- i. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- j. 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.

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:

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

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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- a. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c. 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.
- d. 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.

Algunos ejemplos de sexismo hostil son:

- a. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- b. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d. 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, son:

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

- c. 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”

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, 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 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, informar a un trabajador o trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador o trabajadora 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

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

Mediante este instrumento, la Corporación Balmaceda Doce Quince se compromete a dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, siendo éstos:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
2. 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.
3. Enfoque de género y diversidad
4. Universalidad e Inclusión
5. Solidaridad
6. Participación y diálogo social
7. Integralidad
8. Unidad y coordinación
9. Mejora continua
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Asimismo, adhiere los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, de acuerdo a lo establecido por la Superintendencia de Seguridad Social.

5. Derechos y deberes de la Corporación Balmaceda Doce Quince y de las personas trabajadoras:

Personas trabajadoras:

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

Corporación:

- a. 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
- b. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- c. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- d. Asegurar que el/la denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos/as contra represalias
- e. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- f. Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como también de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

6. 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 la Corporación, la Encargada de Personas, un/a representante del Sindicato de BAJ, un/a representante del Comité Paritario

La Corporación Balmaceda Doce Quince asume la responsabilidad de 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 Corporación Balmaceda Doce Quince ha designado en su representación a la Encargada de Personas, tadell@baj.cl.

Complementario a lo anterior, la Corporación Balmaceda Doce Quince constituirá el Comité de Aplicación CEAL-SM, el cual apoyará las funciones de seguimiento o monitoreo, en el marco de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial.

Para asegurar un correcto entendimiento de las medidas de este protocolo, así como de los alcances e impacto de las situaciones de acoso y violencia, se capacitará a los trabajadores y trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante actividades de sensibilización en modalidad on line y la persona responsable de esta actividad será María Teresa Adell, Encargada de personas.

Asimismo, se realizarán acciones de despliegue para las personas que presten servicios, talleristas, como también a las y los jóvenes que participan en actividades de la Corporación Balmaceda Doce Quince.

Los trabajadores y trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a María Teresa Adell, Encargada de personas, tadell@baj.cl.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será María Teresa Adell, encargada de personas perteneciente a la Subdirección de Administración y personas.

El sindicato de BAJ, podrá participar activamente en el diseño y desarrollo de las actividades, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de 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.

La Corporación Balmaceda Doce Quince reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

La Corporación Balmaceda Doce Quince 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.

De la misma manera, la Corporación Balmaceda Doce Quince se compromete a elaborar, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras, mediante su publicación en la página web, así como en los medios de almacenamiento digital dispuestos para estos efectos.

1. Identificación de los factores de riesgo:

En primer lugar, 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, a lo menos cada dos años.

Para ello, se aplicará y analizarán los resultados del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en Corporación Balmaceda Doce Quince 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 un/a representante del Comité Paritario y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM que se creará para estos efectos.

De manera preliminar se han identificado los siguientes riesgos, los cuales serán validados con la aplicación de los instrumentos antes mencionados:

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Baja claridad en roles y funciones	Estrés crónico ("Burnout"), percepción de sobrecarga laboral	Distribuir claramente las tareas y competencias del equipo, marcando prioridades para evitar posibles roces y conflictos entre las personas integrantes del equipo y con su jefatura Dar la oportunidad de que el trabajador disponga de un servicio de apoyo psicológico.
Excesivo control por parte de jefaturas	Presión emocional, Estrés crónico ("Burnout"), percepción de sobrecarga laboral, malas relaciones personales	Promover y potenciar la autonomía como competencia organizacional. Fortalecer capacidades de liderazgo a Jefaturas.
Manejo de conflictos	Presión emocional, Estrés crónico ("Burnout"), malas relaciones Personales, ausencia de apoyo Social, Riesgos de enfermedades de salud mental	Establecer espacios de discusión y mediación para aclarar conflictos en el trabajo. Dar la oportunidad de que el trabajador disponga de un servicio de apoyo psicológico. Proporcionar entrenamiento para el manejo y gestión emocional y habilidades de autocontrol. Implantar estrategias de apoyo grupal. Fortalecer capacidades de liderazgo a Jefaturas.

Calidad del liderazgo	Prácticas inadecuadas de liderazgo impactan en Presión emocional, Estrés crónico ("Burnout"), percepción de sobrecarga laboral, malas relaciones Personales, enfermedades profesionales, Riesgos de enfermedades de salud mental	Fortalecer capacidades de liderazgo a Jefaturas
Posible presencia de conductas incívicas y/o practicas sexistas	malas relaciones Personales, ausencia de apoyo Social, Presión emocional	Programas de formación y sensibilización en materia de sesgos de género y buenas prácticas laborales

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. De la misma manera se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral., así como también prácticas o conductas incíviles o sexistas en la relación entre las y los jóvenes participantes de las actividades de la Corporación.

Para definir las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo, obtenidas de 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, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Lo anterior se detallará en un Plan de sensibilización y formación, el cual contendrá al menos los siguientes contenidos:

- a. Estereotipos, Sesgos de género y prácticas sexistas.
- b. Ambientes laborales basados en el respeto, igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de las personas.
- c. Conductas concretas de acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas.

La Corporación Balmaceda Doce Quince se compromete a informar y capacitar a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante un taller en modalidad on line siendo la responsable de esta actividad la Encargada de Personas, María Teresa Adell.

De la misma manera, se realizarán campañas comunicacionales internas, acompañadas de material informativo y de sensibilización.

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. Este programa se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras mediante correo electrónico y se realizará una reunión on line para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas. Es responsable de esta actividad la Encarga de Personas de la Corporación.

Por otra parte, se realizará un plan de sensibilización y comunicación destinado de manera específica a jóvenes participantes de nuestras actividades, como también a talleristas o profesionales que presten servicios de manera permanente.

3. Mecanismos de seguimiento:

La Corporación Balmaceda Doce Quince, con la participación de representantes de su Comité Paritario de Higiene y Seguridad y representantes del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, 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 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 Corporación Balmaceda Doce Quince 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 Unidad de Personas.

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

La Corporación Balmaceda Doce Quince establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral —denunciantes, denunciados/as, víctimas y testigos—, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico institucional, web. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores y las trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo.