



ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE DESARROLLO
CORPORACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO, ESTUDIO Y APOYO
DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL INCLUSIVA
ONG CREAPSI

Protocolo de Prevención del *Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo* *De acuerdo a Ley 21.643*

CÓDIGO DEL TRABAJO

Fecha elaboración versión 01-01-2024

13 de agosto de 2024

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl



ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE DESARROLLO
CORPORACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO, ESTUDIO Y APOYO
DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL INCLUSIVA
ONG CREAPSI

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE DESARROLLO
CORPORACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO, ESTUDIO Y APOYO
DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL INCLUSIVA
ONG CREAPSI

I. Antecedentes

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la ONG CREAPSI ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en 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 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”*. Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



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. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. ONG CREAPSI, como entidad empleadora, asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, en cumplimiento de la Ley, tanto ONG CREAPSI, como los trabajadores y las trabajadoras, se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. ONG CREAPSI los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores y las trabajadoras, por su parte, apoyarán a ONG CREAPSI en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



3. Alcance

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

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



4. Definiciones

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

a) 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 otra 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.

Ejemplos de acoso sexual –sin que lo enunciado resulte taxativo, ni agote o excluya otras formas de acoso sexual– incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos 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, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Coerción sexual, entendiéndose por tal la exigencia formulada por un superior a un subordinado para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (Ejemplo: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo), implicando un abuso de poder.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



- Gestos, muecas, comentarios, palabras, frases, bromas, chistes, piropos, conversaciones o manifestaciones de marcado contenido, tono o connotación sexual.
- Propositiones, invitaciones o mensajes con intenciones o de contenido sexual, regalos inapropiados, solicitudes indebidas, cualquiera sea su forma o medio, por ejemplo, llamadas, mensajes telefónicos o por otros medios digitales o físicos, correos electrónicos o misivas personales, insinuaciones de índole sexual molestas, propositiones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos.
- Contacto Físico: Tocar, manosear, sujetar, acorralar, rozar, dar palmadas o efectuar movimiento de contenido o con intención sexual.
- Presiones físicas, psíquicas o de cualquier índole para tener contacto o actividades de tipo sexual.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o mensajes, o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



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

Ejemplos de acoso laboral – sin que lo enunciado resulte taxativo, ni agote o excluya otras formas de acoso laboral– incluyen:

- Agresión: todo acto de acometer a alguien para matarle, herirle o hacerle daño y, en general, un acto contrario al derecho de otra persona.
- Hostigamiento: todo acto de molestar a alguien o burlarse insistentemente, y también, incitar con insistencia a alguien para que haga algo (algo que no forma parte de sus obligaciones o funciones, o cuando lo son, dicha insistencia va más allá del control razonable).
- Menoscabo, es causar mengua o descrédito en la honra o en la fama.
- Maltrato: tratar mal a alguien de palabra u obra, y humillar, es herir el amor propio o la dignidad de alguien
- 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.
- 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.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



- Obligar a un trabajador o trabajadora 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.
- 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.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



c) 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).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

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

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



Otras Definiciones:

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género.

A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



a) Comportamientos incívicos:

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:

- 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 o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.



b) 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.

b.1.-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.

Este considera:

- 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.

b.2.- El sexismo inconsciente:

También llamado sexismo 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

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Consideraciones relevantes:

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, incluidas 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 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 y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

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 N°16.744.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



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

a) 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.

b) 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 el cumplimiento del 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.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



7. Organización para la gestión del riesgo

Es responsabilidad de ONG CREAPSI, como entidad empleadora, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la Representante Legal de la institución, sin perjuicio que en dichas funciones se apoyará de la Directora Administrativa de Administración Central, Director Técnico de Administración Central y de cada Director/a de proyecto en ejecución. Los datos de contacto de la responsable son: administracion@creapsi.cl y +56 72 277 6050.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante correos electrónicos, afiches y el responsable de esta actividad serán los asesores técnicos de la Dirección Técnica de la administración Central de ONG CREAPSI.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo tanto a la Dirección Administrativa como Dirección Técnica de la Administración Central al correo administracion@creapsi.cl y/o al teléfono +56 72 277 6050.

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:

- Dirección del respectivo proyecto donde labora el trabajador o la trabajadora. Dicha dirección de proyecto deberá hacer llegar la denuncia por la vía más expedita en un plazo **no mayor a 1 día hábil** a la Dirección Administrativa de la Administración Central de ONG CREAPSI.
- De existir sindicato, la Directiva Sindical, quienes deberán hacer llegar dicha denuncia a la Dirección Administrativa de la Administración Central de ONG CREAPSI.
- A la Dirección Administrativa de la Administración Central de ONG CREAPSI, directamente o por correo electrónico a administracion@creapsi.cl
- A la Inspección del Trabajo competente.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

| Nombre del participante | Cargo | Correo electrónico |
|-------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Karen Briones Farías | Representante Legal | administracion@creapsi.cl |
| Francisca Chacón Chacón | Directora Administrativa | franciscachacon@creapsi.cl |

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



II. Gestión Preventiva: Política Preventiva del Acoso Laboral, el Acoso Sexual y la Violencia en el Lugar de Trabajo.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



II. GESTIÓN PREVENTIVA.

II.1.- DECLARACIÓN DE POLÍTICA PREVENTIVA DE ONG CREAPSI DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

PRIMERO:

ONG CREAPSI promueve relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género.

ONG CREAPSI declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

SEGUNDO:

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

TERCERO:

Este compromiso es compartido tanto por el Directorio de ONG CREAPSI, como por su Administración Central, como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

CUARTO:

La Política Preventiva de ONG CREAPSI del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo se dará a conocer a las trabajadoras y los trabajadores mediante comunicación vía correo electrónico y publicación en los espacios de trabajo.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



II.2.- DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (INTEGRANDO ASPECTOS DE LA LEY 21.643)

En ONG CREAPSI creemos que el cuidado de la salud tanto física como mental de nuestros colaboradores es un valor intrínseco inmanente a nuestro quehacer en todas nuestras operaciones.

En el marco de la gestión de factores psicosociales en el trabajo, ONG CREAPSI establece los presentes compromisos para prevenir situaciones de riesgo a las cuales pudieran estar expuestos nuestros colaboradores, así como a su vez, promover un ambiente laboral positivo, potenciando los factores protectores propios de nuestra organización.

En el contexto de la presente política, la empresa se compromete a:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo con el marco normativo vigente.
- Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, de acuerdo con la naturaleza de nuestro quehacer y diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
- Realizar formación y sensibilización constante a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
- Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores, tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.
- Adoptar medidas preventivas de forma activa para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, en especial lo referente al no acoso laboral, ni sexual, discriminación y violencia.
- Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de cada situación.
- Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



II.3.- COMPROMISOS DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DE ONG CREAPSI DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO Y RIESGOS PSICOSOCIALES.

1. Identificación y Evaluación:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo al marco normativo vigente.
- Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.

2. Medidas de Prevención y Control:

- Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
- Adoptar medidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial lo referente al no acoso laboral ni sexual, discriminación y violencia.

3. Formación y Sensibilización:

- Realizar formación y sensibilización constante a nuestros colaboradores sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
- Capacitar a los trabajadores y las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

4. Promoción de Factores Protectores:

- Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestros colaboradores, tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.
- Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de cada situación.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



5. Participación y Colaboración:

- Fomentar un esfuerzo colaborativo y participativo entre la Administración y los trabajadores y las trabajadoras para prevenir y erradicar las conductas de acoso y violencia.
- Promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y la formación continua.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



II.4.- IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.

TABLA N° 01. Identificación de Factores de Riesgo y Dimensiones de Impacto (Conducta Posible y/o Probable)

| IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO | DIMENSIONES DE IMPACTO (CONDUCTA POSIBLE/PROBABLE) | | |
|--|--|--|---|
| | Acoso Laboral | Acoso sexual | Violencia en el trabajo |
| Carga de trabajo (sobrecarga) | 1.- Sobre exigencia de tareas administrativas. 2.- Acoso directo 3.- Conflictividad en relaciones interpersonales | No aplica directamente | 1.- Solicitudes impertinente, inapropiadas y/o injustificadas de funcionarios del SPE |
| Falta de reconocimiento al esfuerzo | 1.- Desvalorización 2.- Humillación privada y/ pública 3.- Acoso directo e indirecto | No aplica directamente | No corresponde |
| Inequidad en la distribución de las tareas | 1.- Sobre exigencias 2.- Acoso directo jefatura 3.- Conflictividad en relaciones interpersonales | No aplica directamente | No corresponde |
| Comportamientos incívicos | 1.- Falta de respeto de uso de espacios de trabajo 2.- Respuestas violentas a evaluaciones de jefatura 3.- Manejo inadecuado de conflictos interpersonales 4.- Acoso indirecto 5.- Acoso directo | 1.- Acoso indirecto | 1.- Exposición a riesgos pre evaluados |
| Conductas sexistas | 1.- Humillación privada y/ pública 2.- Discriminación disidencias - diversidad - género 3.- Mansplaining 4.- Interruption | 1.- Acoso indirecto 2.- Acoso directo | No corresponde |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
 Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



| | | | |
|---------------------------|----------------|--|--|
| Conductas de acoso sexual | | 1.- Acoso indirecto 2.- Acoso directo 3.- Insistencia no consentida de interacciones de connotación sexual | No corresponde |
| Violencia externa | No corresponde | No corresponde | 1.- Respuestas violentas de usuarios en oficina 2.- Respuestas violentas de usuarios en terreno (p.e. Visita domiciliaria) 3.- Victimización por delitos en contextos de intervención en terreno. 4.- Conductas violentas verbales (descalificaciones públicas y/o privadas de funcionarios del SPE) 5.- Conductas violentas verbales (descalificaciones públicas y/o privadas de funcionarios del Poder Judicial) |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



11.5.- Rúbrica de Riesgo y Encasillamiento

Para efectos del Encasillamiento de los riesgos se utilizó un Modelo de Estimación que conjuga las siguientes variables:

- 1.- Probabilidad de Ocurrencia,
- 2.- Nivel de Impacto,
- 3.- Valoración del Riesgo
- 4.- Nivel de Riesgo
- 5.- Matriz de Riesgo ONG CREAPSI

1.- Probabilidad de Ocurrencia.

Las categorías de Probabilidad de Ocurrencia consultadas en la literatura, y confirmadas con el análisis de los validadores del diagnóstico institucional es la que se resume en la Tabla N° 2.

Tabla N° 2. Categorías de Probabilidad de Ocurrencia.

| Categoría | Valor | Descripción |
|----------------|-------|---|
| Casi Certeza | 5 | Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es muy alta, es decir, se tiene un alto grado de seguridad que éste se presente en el año en curso. (90% a 100%) |
| Probable | 4 | Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es alta, es decir, se tiene entre 66% a 89% de seguridad que éste se presente en el año en curso. |
| Moderado | 3 | Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es media, es decir, se tiene entre 31% a 65% de seguridad que éste se presente en el año en curso. |
| Improbable | 2 | Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es baja, es decir, se tiene entre 11% a 30% de seguridad que éste se presente en el año en curso. |
| Muy Improbable | 1 | Riesgo cuya probabilidad de ocurrencia es baja, es decir, se tiene entre 01% a 10% de seguridad que éste se presente en el año en curso. |

2.- Nivel de Impacto.



Las categorías de Consecuencias o Nivel de Impacto consultadas en la literatura, y confirmadas con el análisis de los validadores del diagnóstico institucional es la que se resume en la Tabla N° 3.

Tabla N° 3. Categorías de Consecuencias o Nivel de Impacto.

| Categoría | Valor | Descripción |
|-----------------|-------|--|
| Catastrófico | 5 | Riesgo cuya materialización dañaría gravemente el desarrollo del proceso analizado y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo finalmente que estos se logren en el año en curso. (p.e. puede afectar gravemente la integridad del trabajador o trabajadora) |
| Mayores | 4 | Riesgo cuya materialización dañaría significativamente el desarrollo del proceso analizado y el cumplimiento de los objetivos, impidiendo que se desarrollen, total o parcialmente en forma normal en el año en curso. (p.e. puede afectar el bienestar de trabajadores o trabajadoras) |
| Moderadas | 3 | Riesgo cuya materialización causaría un deterioro en el desarrollo del proceso analizado, dificultando o retrasando el cumplimiento de sus objetivos, impidiendo que éste se desarrolle parcialmente en forma normal en el año en curso. (p.e. afecta parcialmente a trabajador o trabajadora) |
| Menores | 2 | Riesgo cuya materialización causaría un bajo daño en el desarrollo del proceso analizado y no afectaría el cumplimiento de los objetivos en el año en curso, con bajo impacto en el trabajador o trabajadora. |
| Insignificantes | 1 | Riesgo cuya materialización puede tener un pequeño o nulo efecto en el desarrollo del proceso analizado y que no afectaría el cumplimiento de los objetivos en el año en curso. Prácticamente el impacto en el trabajador o trabajadora es cero. |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl



3.- Valor del Riesgo

Las categorías obtenidas del cruce de las variables: Probabilidad de Ocurrencia y Consecuencia (o nivel de impacto) consultadas en la literatura, y confirmadas con el análisis de los validadores del diagnóstico institucional es la que se resume en la Tabla N° 4. Para ello se realiza una operación cruzada, para obtener un factor, que es la asignación del valor de dicho riesgo.

Tabla N° 4. Valor de Riesgo

| | | Consecuencia o Nivel de Impacto | | | | |
|--------------|----------------|---------------------------------|---------|-----------|---------|--------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Insignificante | Menores | Moderadas | Mayores | Catastrófico |
| Probabilidad | | Valor de Riesgo | | | | |
| 5 | Casi Certeza | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 4 | Probable | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
| 3 | Moderado | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 |
| 2 | Improbable | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 1 | Muy improbable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4.- Nivel de Riesgo

Las categorías obtenidas del cruce de las variables y que generan un valor de riesgo, son posibles de clasificar, basado en la evidencia obtenida tanto del levantamiento diagnóstico, como de los estándares esperados y la evidencia comparada.

La Tabla N° 5 resume dicha clasificación de nivel de riesgo, lo mismo que define acciones generales para la gestión de dichos riesgos.



Tabla N° 5. Categorías de Nivel de Riesgo.

| Valor de Riesgo | Nivel de Riesgo | Guías de acción para Gestionar Niveles de Riesgos |
|-----------------|----------------------------|---|
| 15 - 25 | RIESGO MUY GRAVE (EXTREMO) | <p>CONCEPTO: eliminar, evitar, implementar un plan de acción específico/procedimiento para administrar y monitorear.</p> <p>ACCIONES: Requiere medidas preventivas urgentes. No se debe dar continuidad a las operaciones (proyecto) sin la aplicación de medidas preventivas urgentes y sin acotar</p> |
| 09 - 14 | RIESGO IMPORTANTE (ALTO) | <p>CONCEPTO: administrar preventivamente</p> <p>ACCIONES: Medidas preventivas obligatorias. Se deben controlar fuertemente las variables de riesgo durante el proyecto.</p> |
| 03 - 08 | RIESGO APRECIABLE (MEDIO) | <p>CONCEPTO: Administrar permanentemente (mantener siempre bajo control)</p> <p>ACCIONES: Estudiar económicamente si es posible introducir medidas preventivas para reducir el nivel de riesgo. Si no fuera posible, mantener las variables controladas.</p> |
| 01 - 02 | RIESGO MARGINAL (BAJO) | <p>CONCEPTO: Monitorear y administrar apropiadamente</p> <p>ACCIONES: Se vigilará aunque no requiere medidas preventivas de partida.</p> |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
 Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



5.- Matriz de Riesgo ONG CREAPSI

| FACTOR | CONDUCTA POSIBLE Y/O PROBABLE | Riesgo | (MEDIDA DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR) | Probabilidad | Impacto | Valor de Riesgo | Nivel de Riesgo |
|-------------------------------|---|-----------------|---|--------------|---------|-----------------|--------------------|
| | | | Estrategia de Eliminación o Mitigación NOTA: Todos los Riesgos presentan una matriz común de Medida Preventiva (Eliminación o mitigación de riesgo), las que se señalan en este apartado. En la casilla respectiva se agregan Medidas Específicas adicionales a cada caso: 1. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales 2. Aplicación de Cuestionario CEAL-SM SUSESO, según fecha correspondiente en centro de trabajo y/o ingreso a vigilancia por caso centinela 3. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 4. Política de Prevención de Acoso Sexual, laboral y violencia en el trabajo 5. Capacitaciones internas en temáticas de Acoso Laboral, Sexual y Violencia, y relaciones interpersonales 6. Reglamento de investigación y sanción. 7. Modificación RIOHS 8. Plan de Respuesta frente a Agresión Física y/o Verbal. 9. Plan de Respuesta frente a incidencias en atención de usuarios | | | | |
| Carga de trabajo (sobrecarga) | Sobre exigencias de tareas administrativas. | Acoso laboral | Supervisión desde administración central | 3 | 3 | 9 | Importante (Alto) |
| | Acoso y hostigamientos directos jefaturas - pares | Acoso laboral | Canales de denuncia | 2 | 4 | 8 | Apreciable (Medio) |
| | Conflictividad en relaciones interpersonales | Acoso laboral | Canales de denuncia | 4 | 2 | 8 | Apreciable (Medio) |
| | Solicitudes impertinentes, | Violencia en el | Requerimiento formal a Dirección Nacional de SPE | 5 | 3 | 15 | Muy Grave |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
 Manuel de Lima N° 348, San Felipe - administracion@creapsi.cl



| | inapropiadas y/o injustificadas de funcionarios de SPE | trabajo | | | | | (extremo) |
|--|--|--|---|---|---|----|--------------------|
| Falta de Reconocimiento al esfuerzo | Desvalorización | Acoso Laboral | Canales de denuncia | 3 | 3 | 9 | Importante (Alto) |
| | Humillación privada y/o pública | Acoso laboral | Canales de denuncia | 2 | 3 | 6 | Apreciable (Medio) |
| | Acoso Directo y/o indirecto por jefaturas y/o pares | Acoso laboral | Canales de denuncia | 2 | 4 | 8 | Apreciable (Medio) |
| Inequidad en la distribución de las tareas | Sobre exigencias laborales | Acoso laboral | Canales de denuncia | 3 | 3 | 9 | Importante (Alto) |
| | Acoso directo jefatura | Acoso laboral | Canales de denuncia | 2 | 4 | 8 | Apreciable (Medio) |
| | Conflictividad en relaciones interpersonales | Acoso laboral | Canales de denuncia | 4 | 2 | 8 | Apreciable (Medio) |
| Comportamientos incívicos | Falta respeto de uso de espacios de trabajo | Acoso laboral | Supervisión Administración central Folletería y/o difusión códigos de conducta | 4 | 2 | 8 | Apreciable (Medio) |
| | Respuestas violentas a evaluaciones de jefatura | Acoso laboral | Canales de denuncia Folletería y/o difusión códigos de conducta | 1 | 4 | 4 | Apreciable (Medio) |
| | Manejo inadecuado de conflictos interpersonales | Acoso laboral | Canales de denuncia Folletería y/o difusión códigos de conducta | 4 | 2 | 8 | Apreciable (Medio) |
| | Acoso indirecto | Acoso laboral | Canales de denuncia Folletería y/o difusión códigos de conducta | 2 | 3 | 6 | Apreciable (Medio) |
| | Acoso directo | Acoso laboral | Canales de denuncia Folletería y/o difusión códigos de conducta | 2 | 3 | 6 | Apreciable (Medio) |
| | Forzar exposición a riesgos pre evaluados | Acoso laboral Violencia en el trabajo | Aplicar Protocolo de valoración de riesgos externos Canales de intermediación institucional Canales de denuncia | 2 | 5 | 10 | Importante (Alto) |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
 Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



| | | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------------|---|---|---|----|---------------------|
| | Exposición voluntaria a riesgos pre evaluados | Violencia en el trabajo | Evaluaciones de desempeño Folletería y/o difusión códigos de conducta Aplicar Protocolo de valoración de riesgos externos | 3 | 5 | 15 | Muy Grave (extremo) |
| Conductas Sexistas | Humillación privada y/o pública | Acoso laboral (directo) | Folletería y/o difusión códigos de conducta Canales de Denuncia | 3 | 3 | 9 | Importante (Alto) |
| | Discriminación disidencia /diversidad/ genero | Acoso laboral Acoso sexual | Folletería y/o difusión códigos de conducta Canales de Denuncia | 3 | 3 | 9 | Importante (Alto) |
| | Mansplaining | Acoso laboral | Folletería y/o difusión códigos de conducta Canales de denuncia | 4 | 3 | 12 | Importante (Alto) |
| | Manterrumting | Acoso laboral | Folletería y/o difusión códigos de conducta Canales de denuncia | 4 | 3 | 12 | Importante (Alto) |
| Conductas de acoso sexual | Insistencia no consentida de interacciones con connotación sexual | Acoso sexual | Folletería y/o difusión códigos de conducta Canales de denuncia | 2 | 5 | 10 | Importante (Alto) |
| Violencia Externa | Respuestas violentas de usuarios en oficina | Violencia en el trabajo | Folletería y difusión en espacios laborales Incorporación normas de conducta en consentimiento y asentimiento informado de usuarios | 2 | 5 | 10 | Importante (Alto) |
| | Respuestas violentas de usuarios en terreno (p.e. en visita domiciliaria) | Violencia en el trabajo | Aplicar Protocolo de valoración de riesgos externos Folletería y difusión en espacios laborales Incorporación normas de conducta en consentimiento y asentimiento informado de usuarios | 3 | 5 | 15 | Muy Grave (extremo) |
| | Victimización por delitos en contextos de intervención en terreno | Violencia en el trabajo | Aplicar Protocolo de valoración de riesgos externos Folletería y difusión en espacios laborales Incorporación normas de conducta en consentimiento y asentimiento informado de usuarios | 1 | 5 | 5 | Apreciable (Medio) |
| | Conductas violentas verbales (descalificaciones públicas y/o | Violencia en el trabajo | Requerimiento formal a Dirección Nacional de SPE | 4 | 4 | 16 | Muy Grave (extremo) |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
 Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



| | | | | | | | |
|---|---|-------------------------|--------------------------------------|---|---|----|---------------------|
| | privadas de funcionarios del SPE) | | | | | | |
| 4 | Conductas violentas verbales (descalificaciones públicas y/o privadas de funcionarios del Poder Judicial) | Violencia en el trabajo | Requerimiento formal a Corte Suprema | 4 | 4 | 16 | Muy Grave (extremo) |

6.- Resumen de Medidas para la Prevención

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

- Respecto de 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 que se diseñen 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 y las trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que ONG CREAPSI abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, a través de cartillas informativas u otros.
- Además, ONG CREAPSI organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl



discriminación, y la dignidad de las personas en conjunto con IST (o institución equivalente).

- Las jefaturas, direcciones, suplencias y los trabajadores y las trabajadoras, 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, capacitaciones en conjunto con IST (o institución equivalente)
- ONG CREAPSI informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante envío por correo electrónico y folletería y el responsable de esta actividad será el equipo de la Administración Central.

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

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



7. Mecanismos de seguimiento

ONG CREAPSI, con la participación de los miembros 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 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 Administración Central al correo administracion@creapsi.cl.

Sin ser taxativo, un cuadro con los contenidos mínimos como el que sigue deberá considerar el cumplimiento de las Medidas Preventivas, su eficacia y las mejoras que se deben implementar

| EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO | MEJORA A IMPLEMENTAR |
|-----------------------------|---|
| Se cumple | Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial |
| No se cumple | Reunión con trabajadores |

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



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

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



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

La ONG CREAPSI establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral – denunciantes, denunciados, víctimas y testigos –, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica. Para tal efecto, solo se permitirán comunicaciones desde y hacia el correo electrónico administracion@creapsi.cl y todos los registros de todas las denuncias e investigaciones, una vez firmes y ejecutoriadas, deberán ser archivados de manera reservada en la Administración Central.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE DESARROLLO
CORPORACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO, ESTUDIO Y APOYO
DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL INCLUSIVA
ONG CREAPSI

IV. Difusión

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



IV. Difusión

El presente Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo consta de la Política Institucional de ONG CREAPSI al respecto, la identificación y evaluación de Riesgos, el diseño de Medidas Preventivas (en formato de Matriz de Riesgo) y Medidas de Resguardo de la Privacidad

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

- ✓ Envío por correo electrónico.
- ✓ Presentación en jornada de socialización vía remota
- ✓ Acceso a Video grabación de jornada anterior

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de ONG CREAPSI. El presente Protocolo se dará a conocer a los trabajadores y las trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo de las nuevas incorporaciones.

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*



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

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

Yo,, RUT N°:,
declaro haber recibido en forma gratuita una copia del **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (Copia digital)** de la ONG CREAPSI,
de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo (Específicamente la normativa
incorporada a través de la Ley 21.643, conocida como Ley Karin), el cual establece dicha
obligación.

Conforme a la jurisprudencia administrativa y pronunciamientos de la Dirección del
Trabajo, acepto la copia digital sea enviada a mi correo personal, el que es el mismo que
informé al suscribir contrato de trabajo con ONG CREAPSI y validé para notificaciones
laborales.

Dicho correo es

Asumo que es mi responsabilidad leer su contenido y muy especialmente, dar cabal
cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de conducta, convivencia que en
él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma
posterior se emitan y/o se modifiquen y que formen parte integral de éste.

Nombre del Trabajador/a

Firma del Trabajador/a

(El trabajador/a debe escribir de su puño y letra).

Fecha: ___/___/___/

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

DE ACUERDO A LEY 21.643

Versión 01-01-2024

*Corporación para el Reconocimiento, Estudio y Apoyo de la Participación Social Inclusiva: ONG CREAPSI
Manuel de Lima N° 348. San Felipe - administracion@creapsi.cl*