



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años

TABLA DE CONTENIDOS

Nº	CONTENIDOS
1	INTRODUCCIÓN
2	OBJETIVO
3	ALCANCE
4	DEFINICIONES
5	RESPONSABILIDADES
6	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
7	DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES
8	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO
9	GESTIÓN PREVENTIVA
10	MEDIDAS DE RESGUARDO
11	DIFUSIÓN
12	REGISTROS
13	ANEXOS
14	DOCUMENTOS RELACIONADOS
15	NORMAS QUE APLICAN
16	CONTROL DE VERSIONES

APROBACIÓN	CARGO	FIRMA
Sonia Moreno Aravena	Secretaria General	
Rebeca Favero Ovalle	Directora Administración y Finanzas	
Ivana González Mimica	Directora de Educación	
Tatiana Collao Carvajal	Directora de Salud	
Marcela Contreras Femenías	Contralora	

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 1 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación de Desarrollo Social de Providencia 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. OBJETIVOS

GENERAL

Crear un ambiente laboral saludable, libre de violencia, inclusivo y con perspectiva de género que brinde seguridad y respeto a cada uno de los trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.

ESPECÍFICOS

1. Prevenir y combatir el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, garantizando espacios de trabajo, sanos, seguros y diversos
2. Generar una política de prevención de acoso y violencia.
3. Actualizar el procedimiento de denuncia por acoso, investigación y sanción.
4. Identificación de peligros y evaluación de riesgos, adopción de medidas de prevención e informar sobre los riesgos.
5. Implementar Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en la investigación.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, equipos directivos, directoras(es), tanto de los establecimientos dependientes como de los trabajadores(as), jefaturas y directoras(es) de la casa central de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, independiente de su relación contractual. También aplicará a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará,

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

N° EJEMPLAR:1

Página 2 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

El presente procedimiento aplica a todo el personal que trabaje en la Administración Central de La Corporación y al personal afecto al DFL N° 1, de 1997, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley N° 19.070, que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que la Complementan y Modifican, cuando respecto de estos últimos, los hechos objeto de denuncia no sean de tal entidad, que amerite la aplicación de la causal establecida en la letra b) del artículo 72, de dicho cuerpo normativo, en cuyo caso, deberá instruirse el correspondiente sumario administrativo conforme a las normas de los artículos 127 a 143 de la ley N° 18.883.

Tratándose del personal afecto a la ley 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud, su artículo 4 indica que en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de ese Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, por lo que las denuncias de actos de maltrato laboral o de acoso sexual que afecten a dichos servidores, deben ser investigadas mediante sumario investigación sumaria de acuerdo a las normas de los artículos 127 a 143 de la ley N° 18.883, y en el caso que la posible sanción sea la destitución deberá realizarse un sumario administrativo.

Todo trabajador/a de La Corporación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos por escrito al/la Secretario/a General o a los/las Directores/as Ejecutivos/as de cada área: Educación, Salud, Administración y Finanzas o Contraloría, Directores/as de Establecimientos educacionales, Directores/as de Centros de Salud Primaria o a la Inspección del Trabajo competente.

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 3 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada

4. DEFINICIONES

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 otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como:

Verbal

- Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Comentar públicamente características sexuales físicas y/o conductuales de un trabajador/a con otros actores laborales.
- Llamadas telefónicas y/o cartas, correos electrónicos que presionen para una salida o invitación con intenciones sexuales, sin el consentimiento del destinatario.
- Enviar mensajes y/o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada, a través de plataformas digitales, sin el consentimiento del destinatario.

No verbal

- Miradas, muecas y/o gestos lascivos.

Físicas

- Todo contacto o comportamiento sexual físico no deseado o no consensuado.
- Forzar instancias de encuentro físico en espacios laborales.
- Dar manoseos, sujetar o acorralar, pellizcos, besos. Actos de aproximación deliberados no deseado o, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido.

Coercitivas

- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar ante la negación.
- Cualquier tipo de manipulación y/o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos en contra de su voluntad mediante amenazas u otros medios.

**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:

Atribución negativa y/o agresiva

- Uso de lenguaje hostil, amenazante, despectivo, insultante y/o degradante hacia la persona, estando sola o en presencia de otros.
- Realizar bromas pesadas y/o inadecuadas.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir intencionalmente, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera *invisible*).
- Actos que aislen, restrinjan o perjudiquen a la persona en su vínculo con redes sociales de apoyo, al ser apartado, excluido, rechazado, ignorado o menospreciado por otro/s (jefatura o pares).
- Interrumpir continuamente cuando se trata de hablar o impedir que se exprese adecuadamente.
- Ignorar intencionalmente los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Difamar a la persona, extendiendo por la institución/establecimiento/centro rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Realizar comentarios despectivos de manera verbal o a través de algún medio tecnológico sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona. O cualquier característica personal como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Ridiculizar o humillar a la persona, su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando, también el uso de nombres ofensivos, para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Aplicación de castigos (informales) por errores o fallas, tales como: *ley del hielo*, *omisión de saludos*, entre otros.

**Obstaculización del ejercicio laboral**

- No citar a reuniones de equipo, excluir de actividades laborales, usar intermediarios para dar indicaciones.
- Obstaculizar el trabajo de manera sutil, entregando información errónea para provocar una equivocación.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente al funcionario/a con mucho trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- 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.
- Realizar comentarios y/o acusaciones falsas de un trabajador/a a pares y/o jefaturas sobre su desempeño laboral y/o comportamientos inadecuados en el ámbito laboral.

C.) 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.
- Difamar a un funcionario/a de manera presencial o por algún medio tecnológico, a través de rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Todo **comportamiento que causen daño o intimidación a la integridad física y psíquica** a través de agresiones físicas que causan lesiones; amenaza y/o uso de armas o artefactos incendiarios, o a través de daños materiales al entorno del funcionario, poniendo en riesgo su vida.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

D.) 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



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

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.
- Evitar el uso del teléfono móvil mientras se mantiene una conversación presencial con un trabajador, de modo de prestar la atención que se requiere.

E.) 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 son:

- Comentarios denigrantes por razón de sexo o diversidades sexogenéricas.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios por razón de sexo o diversidades sexogenéricas.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o sobre expresiones de diversidades sexogenéricas.
- Silenciamiento, discriminación, exclusión y/o ninguneo basado en el sexo y/o género.
- Comportamientos y/o comentarios que invisibilizan, estereotipan, desvalorizan y/o humillan por razón de sexo o diversidades sexogenéricas.
- Designar intencionalmente responsabilidades laborales, sobre la base de prejuicios de sexo y/o diversidad sexogenéricas.

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.

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 7 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

Ejemplos de sexismo inconsciente o benévolo 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 *"manterrupting"*.
- 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 ni 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.

F.) VÍCTIMA:

Es el/la funcionario/a en quien recae la acción de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

G.) DENUNCIANTE:

Es el/la funcionario/a que realiza una denuncia por presunta situación de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al/la receptor/a de denuncia.

H.) DENUNCIADO/A:

Es el/la funcionario/a o tercero (usuario, proveedor, visita, etc.) que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos, maltratos humillantes o acoso sexual, hacia otro/a funcionario/a y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados.

I.) RECEPTOR/A DE DENUNCIA:

Pueden ser la/el Secretaria(o) General, Directoras(es) de Área o de Establecimientos, el Jefe del Departamento de Gestión de Personas o la Dirección del Trabajo, quienes reciben la denuncia por parte de la víctima.

J.) INVESTIGADOR(A):

CÓDIGO: PA – 009 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 8 de 26
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

Quien realizará la investigación de las denuncias de acoso laboral y/o sexual, y que puede pertenecer a una de las siguientes unidades:

- Prevención de Riesgos de la CDSP
- Un integrante de RR.HH., teniendo como criterio principal que el elegido tenga el menor vínculo posible con la víctima y el denunciado(a).
- Otro que defina la(el) Secretaria(o) General.

El funcionario(a) que fuese nombrado Investigador(a) y que tuviese algún grado de amistad o parentesco con el denunciante o denunciado o perteneciera al mismo equipo de trabajo o establecimiento educacional o de salud, no podrá realizar la tarea de investigador(a), él mismo funcionario deberá inmediatamente informar para realizar un nuevo sorteo. De igual modo, cualquiera de las partes involucradas, es decir, la víctima o el denunciado(a), podrán solicitar el cambio del investigador cuando se considere que no existe imparcialidad de este.

K.) COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Este comité se debe constituir en cada establecimiento dependiente de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, el cual deberá estar conformado por un representante del empleador y los miembros del Comité de Aplicación del establecimiento (protocolo psicosocial), con asesoría del departamento de prevención de riesgos y el organismo administrador de la ley (OAL) N°16.744.

La función de este comité es la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Para lo anterior, cada establecimiento deberá comunicar al Jefe de RR.HH. de la Corporación la conformación de este Comité, entregando la siguiente información:

Ejemplo:

ESTABLECIMIENTO: Administración Central / Taller de Mantenición

Nombre participante	Cargo según contrato	Representante empleador o del Comité de Aplicación	Correo electrónico
Mariana Ortiz	Jefa Depto Arquitectura	Empleador	mortiz@cdsprovedencia.cl
Claudio Acosta	Jefe Depto de Control	CdA	cacosta@cdsprovedencia.cl
Esteban Pino	Administrativo Depto Contraloría	CdA	epino@cdsprovedencia.cl
Miriam Rabah	Docente	CdA	presidencia@stprovedencia.cl

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

N° EJEMPLAR:1

Página 9 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada

L.) OAL

Organismo Administrador de la Ley (OAL), que en el caso de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia es la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

5. RESPONSABILIDADES

SECRETARIA GENERAL:

- Aprobar la política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Verificar el cumplimiento de las actividades contempladas en esta política.
- Verificar la actualización del procedimiento de investigación según lo indicado por la Dirección del Trabajo en el Decreto 21, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, del 03 de julio de 2024.
- Promover buenos tratos y ambientes laborales saludables.
- Recibir denuncias por parte de trabajadores

DIRECTORAS(ES) DE ÁREA Y DE ESTABLECIMIENTOS

- Hacer cumplir la política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- Dar las facilidades para que todos los trabajadores asistan a capacitaciones, charlas informativas y otras actividades que se indiquen por parte del OAL sobre esta Política.
- Promover buenos tratos y ambientes laborales saludables.
- Recibir denuncias por parte de trabajadores y derivarlas a la/el Secretaria(o) General

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS

- Recibir denuncias por parte de trabajadores y comunicarlas a la/el Secretaria(o) General.
- Promover buenos tratos y ambientes laborales saludables.
- Colaborar en la implementación de la política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (EXISTENTE EN CADA ESTABLECIMIENTO).

- Monitorear y emitir informe anualmente con el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el cual tiene por objetivo el evaluar la implementación de las medidas y su eficacia, incorporando en el informe las mejoras que sean pertinentes a este protocolo como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.



- Informar a los trabajadores sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia, además de orientar a los denunciantes.
- Promover buenos tratos y ambientes laborales saludables.

TRABAJADORES.

- 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.
- 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, esta última será sancionada en caso de incumplimiento según lo dispuesto en el RIOH&S.
- Promover buenos tratos y ambientes laborales saludables.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

- Asesorar y supervisar la implementación de las actividades de difusión, capacitación, entre otras, que incluya esta política.
- Supervisar la implementación de las prescripciones del OAL en relación con el resultado de la encuesta CEAL-SM en cada establecimiento, especialmente asociadas a la dimensión Violencia y Acoso, reportando semestralmente al/la Secretario(a) General (o Representante Legal) de la CDSP sobre dicho nivel de cumplimiento.

6. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Nuestra Corporación 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 16.74, y que se indican a continuación:

A.) RESPETO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOSOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL

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

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

B.) DESARROLLO DE UN ENFOQUE PREVENTIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

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

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

C.) ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

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

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

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 12 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

D.) UNIVERSALIDAD E INCLUSIÓN

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

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

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

E.) SOLIDARIDAD

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

F.) PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

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

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



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

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

G.) INTEGRALIDAD

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

H.) UNIDAD Y COORDINACIÓN

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

I.) MEJORA CONTINUA

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

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



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

J.) RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

7. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

I. 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 la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

II. 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.



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

- 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.

8. ORGANIZACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGOS

8.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

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, los miembros del Comité de Aplicación (CdA) o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) del establecimiento (se recomienda de 2 a 6 personas):

Modelo de formato.

ESTABLECIMIENTO: Administración Central / Taller de Mantención

Nombre	Cargo según su contrato	Representa a empleador, CdA ó CPHS	Correo electrónico

8.2. IMPLEMENTACIÓN, SUPERVISIÓN Y COMUNICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Es responsabilidad de la Corporación 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 al departamento de prevención de riesgos.

8.3. CAPACITAR SOBRE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, por medio de charlas presenciales o vía telemática, difusión en diarios murales, emails y/o entrega de folletos (todo lo anterior con firma de asistencia o recepción conforme), y el responsable de esta actividad será el Comité de

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 16 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

Prevención del Acoso y Violencia en el Trabajo de cada establecimiento, con asesoría del departamento de prevención de riesgos. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al email fquezada@cdsprovidencia.cl o lsalinas@cdsprovidencia.cl

Respecto a los trabajadores que se encuentran en régimen de subcontratación, la Corporación se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas contratistas.

8.4. RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS.

La recepción de las denuncias por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes, podrán ser la/el Secretaria(o) General, las Directoras(es) de Área y de Establecimientos, el Jefe del Departamento de Gestión de Personas y la Dirección del Trabajo.

8.5. PERSONAS QUE PARTICIPARON EN LA CONFECCIÓN DEL PROTOCOLO

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

- Sonia Moreno Aravena, Secretaria General
- Rebeca Favero, directora de administración y finanzas
- Representantes de los establecimientos de salud y de educación, en reuniones desayuno
- Representantes de los gremios y sindicatos de educación y salud, en reuniones desayuno
- Luis Salinas, jefe departamento de RR.HH.
- Rose Marie Díaz, jefa de desarrollo organizacional
- Fernando Quezada, jefe departamento de prevención de riesgos
- Angel Ardila, asesor en seguridad y salud en el trabajo de la ACHS

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.

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 las conductas incívicas 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 las

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 17 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada

conductas incívicas 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 de Desarrollo Social de Providencia 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.

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia elaborará, 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.

9. GESTIÓN PREVENTIVA

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia 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, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- La violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.
- Los trabajadores de la Corporación tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.



- Se compromete a gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:


Acoso sexual: “entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Acoso laboral: “entendiéndose por tal 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 de una 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”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: “entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

- La Corporación de Desarrollo Social de Providencia velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia Corporación de Desarrollo Social de Providencia.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Corporación de Desarrollo Social de Providencia se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Este compromiso es compartido tanto por la alta dirección como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

 soyprovidencia	Corporación DESARROLLO SOCIAL EDUCACIÓN Y SALUD	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PA – 009 – DAF	<div style="border: 2px solid #e91e63; padding: 5px; text-align: center;"> DOCUMENTO OFICIAL </div> VIGENCIA: 01-08-2024 Revisión máxima 2 años
---	---	---	---

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante publicación impresa en todos los establecimientos dependientes de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, difusión vía email, por medio de la web Corporativa y en formato impreso en la oficina de la Dirección de cada centro de trabajo.

9.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS

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 analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación (protocolo psicosocial) de cada establecimiento.

Los factores de riesgo identificados a la fecha son:

1. Comportamientos incívicos
2. Conductas sexistas
3. Acoso sexual
4. Acoso laboral (liderazgo disfuncional)
5. Conductas de acoso mediante medios electrónicos
6. Violencia externa ejercida por tercero (condiciones organizacionales hostiles, ausencia de apoyo social de la empresa, exigencias psicológicas del trabajo)

9.2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

CÓDIGO: PA – 009 - DAF	Nº EJEMPLAR:1	Página 20 de 26
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		



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 sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, 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(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Corporación de Desarrollo Social de Providencia abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Respecto de las conductas incívicas y de sexismo, se habilitará un canal de comunicación confiable para dar una alerta de estas conductas, con el objetivo de reforzar en los lugares de trabajo las conductas que se esperan de todos nosotros y cuales no serán aceptadas.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y 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 la publicación impresa en los diarios murales, envíos de emails masivos, charlas en reuniones masivas, y el responsable de esta actividad será el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o el Comité de Aplicación de cada establecimiento, todo lo anterior con el apoyo del departamento de prevención de riesgos y el OAL.
- 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.
- Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante la publicación impresa en los diarios murales, envíos de emails masivos, charlas en reuniones masivas y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o el Comité de Aplicación de cada establecimiento, todo lo anterior con el apoyo del departamento de prevención de riesgos y el OAL.

Las medidas de prevención a implementar son:

1. Política de evaluación de la carga laboral
2. Política de prevención del stress laboral
3. Procedimiento de reconocimiento a los trabajadores
4. Acta de reuniones mensuales con la planificación del trabajo para evitar la sobrecarga.
5. Difusión de folleto (ej: decálogo) con las conductas que son fomentadas por la Corporación.
6. Establecer definiciones claras de los roles y responsabilidades en el trabajo.
7. Disponer de canales confiables y seguros de comunicación a los cuales los trabajadores puedan acudir **para alertar cuando enfrenten o sean testigos** de conductas incívicas y/o sexistas. El Jefe del Departamento de Gestión de Personas estará a cargo de recibir estas alertas, para lo cual podrán realizarla por escrito al email lsalinas@cdsprovidencia.cl o de manera presencial ante el Sr Luis Salinas.
8. Disponer de canales confiables y seguros de comunicación a los cuales los trabajadores puedan acudir **para denunciar situaciones** de acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
9. Aplicar protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
10. Realizar acciones de difusión, formación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención de la violencia en el trabajo (ej: capacitación en acoso laboral, prevención del ciberacoso, acoso sexual en ambientes laborales, dimensión violencia y acoso).
11. Capacitar en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
12. Promover entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación, fomentando conductas laborales y ambientes de trabajo sanos y seguros.
13. Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.
14. Realizar campañas de prevención sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la no discriminación, etc.
15. Levantamiento de condiciones físicas (ej: vías de escape), procedimentales (ej: que hacer frente a situaciones de violencia) y elementos de apoyo (ej: botón de pánico) en zonas de atención del público.
16. Designar y preparar a trabajadores en todos los establecimientos para que activen la unidad de intervención en crisis (UIC) en caso de que el trabajador agredido lo requiera o derivarlo a la ACHS en caso de ser necesario (medidas de resguardo enfocadas en otorgar una atención psicológica temprana).
17. Implementar anualmente reuniones desayuno con grupos de 10 a 15 trabajadores, donde cada uno participe entregando su opinión frente a las temáticas tratadas, como, por ejemplo: forma correcta de la

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

Nº EJEMPLAR:1

Página 22 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada



jefatura para realizar retroalimentación, como propiciar un ambiente de trabajo sano, etc., lo cual será el input para confeccionar la Política de Prevención del Acoso y Violencia en el trabajo y sus documentos asociados.

18. Implementar un código de conducta el cual se basará en la información recopilada en las reuniones desayuno sostenidas con los trabajadores, representantes de los gremios y sindicatos de nuestra Corporación, el cual contendrá las normas, principios y valores que guiarán el comportamiento que se espera de todos los trabajadores, tales como:

- Empatía y respeto
- Aceptamos la diversidad y personalidad de todos
- Se ofrecen disculpas cuando nos equivocamos
- Se conversa y dialoga para entendernos
- Juntos siempre sumamos
- Saludar y despedirse son conductas básicas
- Las jefaturas trabajan dando el ejemplo
- Los liderazgos son amables
- Aquí se escucha
- Se otorga reconocimiento positivo
- No se aceptan los favoritismos
- La honestidad es la base de las relaciones
- Etc.

9.3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia, con la participación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los 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. Lo anterior con el apoyo del departamento de prevención de riesgos y la ACHS.

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 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 al Comité Paritario de Higiene y Seguridad o al Comité de Aplicación del



respectivo establecimiento. Dicho informe se tendrá a disposición de todos los trabajadores en el mes de marzo de cada año.

La evaluación se presentará en el siguiente formato:

Mejora a Implementar	Evaluación del Cumplimiento
Ej: Política de evaluación de la carga laboral	Ej: Se cumple
Ej: Reunión con trabajadores	Ej: No cumple

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

La Corporación de Desarrollo Social de Providencia 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.

Algunas Medidas:

1. Todos los involucrados tendrán la obligación de mantener la confidencialidad de los hechos denunciados y los nombres de los involucrados, además de cumplir con las medidas de resguardo que les indique la Corporación, lo anterior bajo pena de sanción, la cual encuentran descritas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOH&S) la cual puede ir hasta la desvinculación por el incumplimiento.
2. Alejar físicamente a las partes, como, por ejemplo, disponiendo distintos horarios de colación, distintas jornadas de trabajo, asignando momentáneamente a otra jefatura cuando el conflicto es con esta, etc.

11. DIFUSIÓN

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

- Correo electrónico
- Se dejarán ejemplares impresos del protocolo, los cuales se encontrarán en la oficina de la secretaria de la dirección.
- Charlas streaming o presenciales



soyprovidencia

Corporación
DESARROLLO
SOCIAL
EDUCACIÓN Y SALUD

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO
PA – 009 – DAF**

DOCUMENTO OFICIAL

**VIGENCIA: 01-08-2024
Revisión máxima 2 años**

Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

12. REGISTROS

No Aplica

13. ANEXOS

No aplica

14. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Prescripciones de ACHS, Denuncias por Acoso Laboral, Mediaciones, Cuestionario CEAL-SM, Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024.

15. NORMAS QUE APLICAN

Este protocolo nace con motivo de la promulgación de la Ley 21.643 (Ley Karin), la cual modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo, incorporando la obligación por parte del empleador de establecer un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el cual deberá poner en conocimiento de todos los trabajadores.

CÓDIGO: PA – 009 - DAF

N° EJEMPLAR:1

Página 25 de 26

Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada

16. **CONTROL DE VERSIÓN**

N°	Preparado por		Modificaciones En el proceso
	Fecha	Nombre Cargo	
1	29-07-2024	Prevención de Riesgos CDSP	N/A
2	01-08-2024	Prevención de Riesgos	Primera modificación, con motivo de la Ley 21.643 la cual MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO