



Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.  
Vigencia agosto 2024

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

FUNDACIÓN LEÓN BLOY  
PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA FAMILIA  
RUT:65.317.690-2

## I.- INTRODUCCIÓN.

### a.- Antecedentes Previos.

La Fundación León Bloy es una institución sin fines de lucro creada en el año 2007, su objeto es velar por resguardar integralmente la familia en su conjunto y protegerla de los diversos que la afectan. Promover la situación de la familia, así como de sus integrantes individualmente considerados, como la mujer, los adultos mayores, los jóvenes, los niños, las personas con discapacidad. La fundación propenderá en la línea anterior, a efectuar estudios, realizar publicaciones, crear y establecer espacios de información virtual en sistemas informáticos, ejecutar proyectos, programas y actividades, proponer políticas públicas, diseñar, ejecutar y evaluar políticas, programas y actividades, administrar centros de atención integral para los niños, jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores, que se encuentran en situación de riesgo social o personal o en situación de incapacidad o minusvalía. En aplicación de una mirada transversal, las actividades de la fundación comprenderán como objeto de estudio y trabajo de campo a las personas, grupos y comunidades en situación de pobreza e indigencia urbana, los habitantes de zonas rurales con énfasis en el campesinado, las minorías étnicas, los inmigrantes y los habitantes de zonas apartadas.

Además, la fundación también tendrá como objetivo otorgar servicios de capacitación en todas estas áreas y la investigación de las mismas. La fundación podrá colaborar con toda persona natural o jurídica, de derecho público o privado, nacional, Internacional o extranjera, que persiga cualquiera de los fines especificados, con el objeto de lograr una mayor coordinación de los esfuerzos, y aprovechamiento de los recursos.

Que en nuestro que hacer nuestra institución a fomentado las buenas relaciones de trabajo, cooperación operativa y buen trato que naturalmente se entablan en los espacios de trabajo, teniendo como ejes esenciales no solo el respeto, la dignidad, y la empatía de quienes día a día realizan su trabajo.

En este sentido la Fundación 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 fundación reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos, así mismo como institución somos conscientes de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas y nos comprometemos a realizar y desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido por el Directorio de la Fundación y su área gerencial y como también creemos por todas las personas trabajadoras y que están dispuestas en unir esfuerzos colaborativos y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

Por lo anteriormente expuesto, la gravedad de los efectos adversos de estas clases de acoso y violencia ejercida en el ámbito del trabajo, que no solamente afectan a las personas involucradas, sino que inciden negativamente en la institución como un todo, hacen necesario dar cumplimiento a la ley y regular aquellas conductas que amenazan negativamente el ambiente laboral.

A través del presente protocolo y su curso normativo se espera que los integrantes (trabajadores) de la Fundación puedan reconocer, concretizar, empatizar y prevenir estas conductas que están alejadas del espíritu de esta fundación. Así como los canales de denuncia y procedimiento frente a estas conductas.

Finalmente se hace presente que el presente protocolo y su procedimiento se encuentra incorporado en el Reglamento Interno de la Fundación.

**Directorio**  
**Fundación León Bloy.**  
**Agosto 2024 e.v**

## II.- : DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

### a.- Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **LA FUNDACIÓN LEÓN BLOY PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA FAMILIA**, 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.

### b.-Objetivo:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

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

### c.-Alcance y definiciones.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de **LA FUNDACIÓN LEÓN BLOY**, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

## Definiciones

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

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

- 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.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o 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.

- 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.
- 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.

**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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

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

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

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

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
- b) El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:
  - Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "*mansplaining*",
  - Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "*maninterrupting*".
  - Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "*sexismo benevolente*"

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de 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.

#### **d.- 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, que sean pertinentes, 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 a 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.

#### **e.- Derechos y deberes de las personas trabajadoras**

Los trabajadores/as tendrán los siguientes derechos en la materia:

- 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

#### **f.- Derechos y deberes de las entidades empleadoras.**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

#### **g.- Organización para la gestión del riesgo.**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, la Dirección técnica, el área de recursos humanos, organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

Es responsabilidad de la FUNDACION LEÓN BLOY implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la FUNDACIÓN LEÓN BLOY, ha designado a la Dirección Ejecutiva de la organización a cargo de estas actividades, la que debe estar o ser capacitada en estas materias. correo [mmateluna@fundacionleonbloy.cl](mailto:mmateluna@fundacionleonbloy.cl) o al teléfono 226322284

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.



Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.  
Vigencia agosto 2024

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas periódicas presenciales, *webinars*, cartillas informativas o similares y el responsable de esta actividad será el director ejecutivo de la Fundación.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a [Mauricio Mateluna Rodríguez, [mmateluna@fundacionleonbloy.cl](mailto:mmateluna@fundacionleonbloy.cl)].

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante 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.

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 denunciados será **MARIA PIA RUBIO, AREA DE ADMINISTRACIÓN CENTRAL, JEFA DE RECURSOS HUMANOS. casilla de correos [pia.rubio@fundacionleonbloy.cl](mailto:pia.rubio@fundacionleonbloy.cl)**

Las denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deberán ser enviadas a la casilla de correo [contacto.denuncias@fundacionleonbloy.cl](mailto:contacto.denuncias@fundacionleonbloy.cl)

#### **h.- Participantes en la confección del protocolo.**

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

<b>Nombre del participante</b>	<b>Cargo</b>	<b>Correo electrónico</b>
<b>CARMEN GLORIA OSSANDON</b>	PSICOLOGA DIRECTORA TECNICA	CGOSSANDON@FUNDACIONLEON BLOY.CL
<b>MAURICIO MATELUNA</b>	ABOGADO DIRECTOR EJECUTIVO	MMATELUNA@FUNDACIONLEON BLOY.CL
<b>GRETEL BRANADA</b>	ASISTENTE SOCIAL ASESORA TECNICA	GRETEL.BRANADA@FUNDACIONLEONBLOY.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.

#### **i.-De la Gestión preventiva.**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.



El empleador 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 entidad empleadora 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.

**FUNDACIÓN LEÓN BLOY.** 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.

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

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.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por los trabajadores, 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.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante charlas, weinars, o cartillas informativas.

La entidad empleadora 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.

#### **j.- Identificación de los factores de Riesgo.**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de 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 [ la dirección Ejecutiva, la Dirección Técnica, el Jefe de Recursos Humanos además de un Director de proyectos ejecutados por la Fundación.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Exigencias Emocionales
Desarrollo profesional
Reconocimiento y claridad de Rol
Conflicto de Rol
Calidad de Liderazgo
Compañerismo
Inseguridad en las Condiciones de trabajo
Equilibrio trabajo y vida privada
Confianza y justicia organización
Vulnerabilidad
Violencia y acoso sexual, laboral o violencia en lugar de trabajo
Salud mental
Conductas de mal trato por parte de los usuarios

**k.- De las 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.

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, 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(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que **FUNDACION LEÓN BLOY** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

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 charlas, webinars, cartillas informativas u otros y el responsable de esta actividad serán el Previsionista de riesgos y el director ejecutivo.

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 entrega de la misma, y difusión mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros. Para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el área de Recursos Humanos de la Fundación al mail [pia.rubio@fundacionleonbloy.cl](mailto:pia.rubio@fundacionleonbloy.cl)

### **I.- Medidas de prevención que debe implementar el empleador.**

En el siguiente recuadro se enumeran las medidas de prevención del riesgo:

<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR</b>
Mantener una evaluación constante de las habilidades de cada trabajador/a.
Realizar capacitaciones periódicas sobre todo en aquellos aspectos críticos de la organización con énfasis en prevención de conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el lugar de trabajo.
Distribuir las capacitaciones con un criterio que sea equitativo, público y accesible para todos
Fomentar explícitamente la comunicación constante entre los miembros de un equipo de trabajo y entre los equipos de trabajo de la organización.
Jornadas de autocuidado de equipos
Reuniones de Equipo
Capacitaciones en buen trato y liderazgo positivo
Confección de un Manual de buen trato en los lugares de trabajo

### **m.- Mecanismos de seguimiento.**

**FUNDACIÓN LEÓN BLOY.**, con la participación de la DIRECCIÓN EJECUTIVA, LA DIRECCIÓN TÉCNICA, ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, Y EL PREVISIONISTA DE RIESGOS 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 al área de recursos humanos al correo [pia.rubio@fundacionleonbloy.cl](mailto:pia.rubio@fundacionleonbloy.cl)

<b>EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO</b>	<b>MEJORA A IMPLEMENTAR</b>
<b>EN PROCESO</b>	Revisión proceso de gestión del riesgo psicosocial
<b>SE CUMPLE</b>	Reunión con trabajadores
<b>SE CUMPLE</b>	Organizar las demandas de usuarios o clientes para que no sobrepase la capacidad de respuesta de la organización.
<b>SE CUMPLE</b>	Asegurar la entrega de capacitaciones y conocimientos adecuados a las personas para que puedan desarrollar su trabajo en los tiempos asignados.
<b>SE CUMPLE</b>	Revisar las cargas de trabajo de manera trimestral con los propios interesados de manera participativa.
<b>SE CUMPLE</b>	Planificar las metas y objetivos con anticipación permite que los trabajadores/as puedan organizar sus tareas.
<b>SE CUMPLE</b>	Capacitación periódica en el manejo de las emociones propias ante situaciones de exigencia emocional de los usuarios.
<b>EN PROCESO</b>	Disponer de un protocolo de actuación en caso de que el/la trabajador/a se enfrente a una situación compleja o críticas con usuarios o clientes. El protocolo debe facilitar el apoyo al trabajador/a, por parte de la jefatura y la estructura organizacional.
<b>EN PROCESO</b>	Revisión de clima Laboral

**n.-. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.**

**FUNDACION LEÓN BLOY**, 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.

**Art. 62º: Difusión**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, publicación en los lugares de trabajo de la Fundación conferencia y cartilla. 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.

**III.- DEL PROCEDIMIENTO AL QUE SE SOMETERÁN LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES, EN CASO DE INVESTIGACIÓN POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LAS SANCIONES QUE SE APLICARÁN**

**a.- Definiciones de vulneraciones de derechos fundamentales en el contexto laboral a la que un trabajador pudiera ser víctima y el procedimiento a seguir:**

- **Acoso sexual:** Definido como 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.
- **Acoso laboral:** Entendido como 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 2º 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.

- **Discriminación laboral:** El artículo 2º del Código del Trabajo señala que "son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión,

opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

- **Menoscabo por Teletrabajo o Trabajo a distancia:** El Art. 152 quáter G. del Código del Trabajo refiere que: “Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo

o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”

#### **b.- De los Principios de los procedimientos de investigación.**

Toda investigación que se realice deberá guardar estricta sujeción a los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

#### **c.- De la denuncia y sus formalidades y contenidos.**

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de manera verbal o escrita ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo la que podrá ser de manera presencial o electrónica. Si la denuncia presentada al empleador es verbal la persona que la reciba deberá levantar un acta, con los antecedentes señalados en este artículo, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante, entregando una copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con la indicación de la hora de la presentación.

#### **La denuncia deberá contener entre otros los siguientes antecedentes:**

- 1. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cedula de identidad, y correo electrónico personal.**
- 2. Identificación de la o las personas denunciada y sus cargos cuando sea posible.**
- 3. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas y en caso de que la persona denunciada sea externa a la fundación indicar la relación que los vincula.**
- 4. Relación de los hechos que se denuncian.**
- 5. Si la denuncia se realiza directamente a la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la Fundación y su rut o en su defecto, identificar al representante legal conforme al artículo 4 del Código del Trabajo.**

#### **d.- De la recepción de la denuncia:**

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744. Asimismo deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso que el empleador decida iniciar una investigación interna, deberá informar a la Dirección del Trabajo del inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas en el plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Por el contrario, si la Fundación optare por la derivación o así lo solicitara el denunciante, en el mismo plazo se deberá remitir la denuncia y sus antecedentes a la Dirección del trabajo. En ambos casos se informará por escrito al denunciante de la decisión adoptada por el empleador.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo.

Tratándose de denuncias dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4 inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

#### **e.- De la Investigación interna:**

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, esto es, violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B del Código del Trabajo incorporado por la ley 21.643. Decreto N°21 del 28 de Mayo del 2024.

Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, pudiendo recaer dicha designación

en un abogado externo a la fundación. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

#### **h.- De las medidas de resguardo.**

Recibida la denuncia, la fundación adoptará de manera inmediata una o más de las medidas de resguardo respecto de los involucrados, teniendo en consideración la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras a considerar, la separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada de trabajo, y proporcionar a la denunciante atención psicológica temprana de acuerdo a los programas que dispone el organismo administrador de la ley 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo a las particulares del caso, durante toda la sustanciación de la investigación interna la Fundación podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas.

#### **i.-De la obligación de conocimiento.**

Las Conclusiones de la investigación realizada por la inspección del trabajo las observaciones de ésta aquellas practicadas en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

#### **j.- De las Sanciones:**

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

**Nota: El presente protocolo se encuentra incorporado en el Reglamento Interno de la Fundación en el capítulo XIII y XIV, artículos 48 al 69bis de dicho cuerpo normativo.**