



RESOLUCIÓN SG N°038/2024

VALPARAÍSO, 31 de julio de 2024

MAT: Aprueba Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el Senado.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 2°, incisos segundo y séptimo de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional; los artículos 220 y 221 N° 9 del Reglamento del Senado; los artículos 1°, 10°, y 55 literal g) del Reglamento del Personal de la Corporación; la Ley N° 21.643, que 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; la Ley N° 21.675, que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en razón de su Género y la Resolución SG N° 37/2024, que establece Protocolo para la investigación, sanción y otras medidas de resguardo frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el Senado;

CONSIDERANDO:

1) Que, con fecha 15 de enero de 2024, fue publicada la Ley N° 21.643 que 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, o “Ley Karin”, con la finalidad de garantizar efectivamente en las relaciones laborales el derecho de toda persona, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, con un marcado énfasis en la prevención de este tipo de conductas, con perspectiva de género.

2) Que, con este objeto, la Ley N°21.643 introdujo importantes modificaciones al Código del Trabajo, a la Ley de Bases de la Administración del Estado, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, entre otros cuerpos normativos, modificando e incorporando definiciones legales, principios, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfeccionando los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionarios públicos y trabajadores del sector privado, adecuando de esta manera, nuestro ordenamiento a los principios contemplados en el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso de la organización internacional del trabajo, aprobado por Decreto Supremo del Ministerio de Relaciones Exteriores N° 122, de 7 de octubre de 2023.

3) Que, los ajustes incorporados por la Ley N° 21.643 despliegan sus efectos tanto para trabajadores del sector privado como para los servidores públicos. En efecto, tratándose de los funcionarios públicos el artículo 84, literales l) y m) de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, impone una prohibición de realizar actos que atenten contra la dignidad de otros servidores, como lo es el acoso sexual y de actos de acoso laboral.

4) Que, a mayor abundamiento, la Ley N° 21.643, prescribe en su artículo 2°, por el que se incorpora un



nuevo artículo 13° a la Ley N° 18.575, que: *“Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”*.

5) Que, como se desprende del artículo previamente citado, el Servicio está en la obligación de adoptar todas las medidas que estén a su alcance para una efectiva prevención, investigación y sanción de las conductas que constituyan acoso o violencia en los espacios de trabajo.

6) Que, la Ley N° 21.643, prescribe en su artículo 2°, que se incorpora un nuevo artículo 14° a la Ley N° 18.575, que: *“Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo”*.

7) Que, el Senado ha desarrollado un proceso participativo con los integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Valparaíso y Santiago; con el Comité de Género del Senado; y con las Asociaciones de Funcionarios/as del Senado, en el levantamiento de los riesgos psicosociales para la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo para el Senado.



RESUELVO:

1) APRUEBÉSE el siguiente texto del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el Senado:

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

I. CONTEXTO

1. Introducción.

Considerando lo dispuesto en la ley N°21.643, el Senado ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, acoso laboral y de 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; la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado en su artículo 13, que indica que “...*la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual...*”; y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de



acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso 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 institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

3. Alcance.

Este Protocolo se aplicará a funcionarias y funcionarios, personal contratado en virtud del artículo 3A de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y a las personas que presten servicios a la Corporación, cualquiera sea su calidad jurídica o forma de contratación.

Los contenidos pertinentes de este protocolo serán incluidos en los procesos de contratación que celebre la Corporación con empresas que presten servicios externos, con el objeto de asegurar el debido cumplimiento de los principios de esta normativa.

4. Definiciones.

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



a) Acoso sexual: Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, amenacen o no su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Elementos que componen el acoso sexual:

- i. Debe tratarse de un hecho o conducta de carácter sexual indebida o no deseada.
- ii. Realizada por una persona: Significa que incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo sexo.
- iii. Realizada por cualquier medio. Significa que las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran circunscritas particularmente a acercamientos o contactos físicos no consentidos por ellos, se incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido. Lo anterior incluye solicitudes explícitas e implícitas de carácter sexual.
- iv. Sin consentimiento: El consentimiento debe ser siempre explícito. El silencio o una actitud pasiva de la víctima frente a una conducta que pueda ser calificada como acoso sexual no puede jamás ser interpretada como consentimiento.
- v. Con amenaza, perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo: Esta se produce cuando existe rechazo de la víctima a las conductas de acoso sexual, afectando su trabajo y perjudicando las oportunidades derivadas de éste. Asimismo, puede haber igualmente un perjuicio, cuando existe sumisión de la víctima,



conducta impulsada para no afectar las oportunidades nacidas de una decisión relativa a su empleo.

vi. El acoso sexual podrá emanar tanto del superior (acoso sexual vertical descendente) o inferior jerárquico (acoso sexual vertical ascendente), como de un par, (acoso sexual horizontal). Las conductas constitutivas de acoso podrán ser físicas, verbales o no verbales, por cualquier medio, dentro o fuera de los espacios físicos de trabajo. El acoso sexual podrá configurarse por la existencia de un ambiente hostil y sexista, es decir, por acciones que infravaloran a alguna persona por razón de su sexo o género.

vii. No será requisito para considerar una conducta como constitutiva de acoso sexual el que haya sido sostenida en el tiempo, recurrente o sistemática, por consiguiente, basta la concurrencia de una conducta para la configuración de una situación de acoso sexual.

b) Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores y/o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores y/o trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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.

Elementos del acoso laboral:



- i. Sujeto agresor: podrá emanar tanto de un superior o jefatura (acoso laboral vertical descendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima) o inferior jerárquico (acoso laboral vertical ascendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un puesto de menor jerarquía que la víctima), como de un par (acoso laboral horizontal: se da entre colegas o compañeros/as de trabajo).
- ii. Conducta de agresión u hostigamiento: todas aquellas conductas que impliquen una agresión física, psicológica o emocional, por cualquier medio.
- iii. Puede bastar un solo hecho o conducta para configurar el acoso laboral.
- iv. El acto causa mengua o descrédito en la honra o amenaza o perjudica su situación laboral o su oportunidad de empleo.

c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a funcionarias y funcionarios, trabajadoras y trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

Elementos de la violencia en el trabajo:

- i. Conductas que afecten a funcionarias y funcionarios, al personal contratado en virtud del artículo 3A de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y a las personas que presten servicios a la Corporación, cualquiera sea su calidad jurídica o forma de contratación.
- ii. Con ocasión del ejercicio de sus funciones o prestación de servicios.



iii. Cometidos por parte de terceros ajenos al Servicio (proveedores, contratistas, usuarios, visitantes, etc.).

d) Discriminación contra la mujer. La Ley N°20.609, que establece Medidas contra la Discriminación, prescribe que “Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”

Por su parte el artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, señala que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.



e) Violencia de género. La violencia en contra de las mujeres en razón de su género de acuerdo a la Ley N° 21.675, incluye, entre otras, las siguientes:

i. **Violencia física:** Toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la mujer.

ii. **Violencia psicológica:** Toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.

iii. **Violencia sexual:** Toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad y autonomía sexual y reproductiva de la mujer.

iv. **Violencia simbólica:** Toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer que le produzcan afectación o menoscabo.

v. **Violencia institucional:** Toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación. Para el caso de los órganos de la Administración del Estado y sus agentes, solo se



considerarán las acciones u omisiones antes señaladas cuando el respectivo órgano no haya actuado en el marco de sus competencias y, como consecuencia de ello, ocasione un daño por falta de servicio.

vi. **Violencia en el trabajo:** Toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

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

- i. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- ii. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- iii. El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de



dudas, sobre materiales o documentos que se encuentren sobre los escritorios, revisar otros implementos ajenos, entre otros.

iv. 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.

g) 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.

i. El sexismo hostil puede presentarse a través de comentarios denigrantes, chistes sexistas o discriminatorios para las mujeres o diversidades; comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades, silenciamiento o invalidación basado en el sexo o género.

ii. 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. Estas conductas paternalistas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

iii. El sexismo benévolo o inconsciente puede presentarse mediante lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”, es decir, dar a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.; o lo denominado como “manterrupting”, es decir, interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.

Se debe tener presente que existen conductas que no son consideradas acoso, y tampoco son conductas incívicas o sexismo.



Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de las políticas de la institución 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 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.

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

El Senado se compromete a respetar y dar cumplimiento a los siguientes principios¹:

i. **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.

ii. **Enfoque preventivo de la seguridad, salud física y psicológica en el trabajo,** a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo. El enfoque será el de la prevención de los

¹ Referencia: DS N° 2 del 07.04.2024. Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.



riesgos laborales para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. De esta manera se estimula el desarrollo de una cultura preventiva con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

iii. **Enfoque de género y diversidad:** integrar 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 al reconocer que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales, donde la gestión preventiva debe asegurar el respeto y la promoción de medidas adecuadas para abordar tales diferencias.

iv. **Universalidad e Inclusión:** las acciones preventivas que se desarrollen en el marco de este protocolo favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición o modalidad contractual, teniendo en consideración las situaciones de discapacidad, edad o la práctica laboral, siendo aplicadas en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna.

v. **Participación y diálogo:** la institución promoverá las instancias y mecanismos de participación y de diálogo con las personas trabajadoras en la gestión de entornos de trabajo seguros y saludables.

vi. **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva, así como las normativas atingentes deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la institución.



vii. **Gestión de riesgos:** la institución será la responsable 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, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Asimismo, el Senado dará fiel cumplimiento a los principios de una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, conforme lo señala la Ley 16.744, al establecer que la entidad empleadora tiene la responsabilidad de la medición y evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo, entendiendo como factores de riesgo aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, y poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización.

6. Derechos y responsabilidades de la Corporación y de las personas trabajadoras, en el marco de este protocolo.

i. Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia, de acuerdo a lo establecido en el protocolo de denuncias frente a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la corporación.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la corporación, y del resultado de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.



- Deber de tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa vigente en estas materias.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

ii. Corporación del Senado.

- 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.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados e incorporar la perspectiva de género en todas las etapas de investigación.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

La política se dará a conocer institucionalmente mediante medios escritos y visuales a través de los mecanismos de comunicación interna existente en la institución y se revisará cada dos años.

1. Organización para la gestión del riesgo.

La corporación del Senado debe **gestionar identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales** asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

Para lo anterior, participarán en conjunto las áreas técnicas competentes, esto es el Departamento de Personas y Desarrollo Organizacional y Unidad de Planificación y Control de Gestión del Senado, y cualquier otra que el jefe de servicio defina para estos efectos, con los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO; las personas integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Valparaíso y Santiago; y el Comité de Género del Senado. Estas instancias participarán, además, del monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.



Es responsabilidad de la corporación del Senado la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

i. Identificación de los factores de riesgo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características propias de la institución y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles 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, las materias tratadas en el mecanismo alternativo de resolución de conflictos² y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas, entre otras fuentes de información y métodos de trabajo que la institución estime pertinente, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las personas trabajadoras del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Valparaíso y Santiago; del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM de Valparaíso y Santiago; de la encargada institucional de género; del Comité de Género y su secretaria técnica (Departamento de Personas y Desarrollo Organizacional y Unidad de Planificación y Control de Gestión), entre otros que el jefe de servicio estime pertinente.

A continuación, se presenta la identificación de los factores de riesgos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, agrupados a partir del trabajo con grupos focales

² Mecanismo emanado de protocolo de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la corporación del Senado.



realizados con: Comités Paritarios Valparaíso y Santiago; Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias; y Comité de Género Institucional. Estos riesgos se detectaron con perspectiva de género y considerando la naturaleza de los servicios prestados por la corporación y las personas funcionarias, trabajadoras o prestadoras de servicios.

Identificación de factores de riesgos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
Desequilibrio en la distribución de cargas de trabajo
Liderazgos autoritarios y/o negligentes (<i>lessaiz faire</i>)
Emociones no permitidas o reprimidas
Cercanía o concentración del poder
Comunicación organizacional insuficiente
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Condiciones de seguridad insuficiente en ingresos y espacios interiores.
Espacios laborales oscuros, cerrados, aislados.
Desactualización de procedimientos documentados sobre algunas materias administrativas.
Reconocimiento y claridad del rol.
Conocimiento insuficiente sobre mecanismos administrativos que favorecen la conciliación laboral, con la vida familiar y personal.

ii. Mecanismos de control de riesgo.

Posterior a la identificación y evaluación de riesgos, éstos forman parte de la **matriz institucional de riesgos**. Se debe proceder a establecer **los controles pertinentes** en cada uno de ellos y ser monitoreados de manera periódica, para evaluar su eficacia y velar



por su mejoramiento y corrección continua. En el marco del control y tratamiento de estos riesgos, se deben formular objetivos medibles para evaluar su eficacia.

2. Medidas para la prevención.

- En base a la identificación y evaluación de riesgos detectados mediante metodología de gestión de riesgo institucional, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a prevenir conductas que puedan dar origen acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- En la próxima actualización se tendrán presentes las medidas 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.
- **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.

Medidas de Prevención a implementar
Instancias de formación y capacitación:
a) Implementar un plan de capacitación continuo y obligatorio para personas funcionarias, trabajadoras/es y prestadoras de servicios, sobre los protocolos de investigación y denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y el protocolo de prevención.
b) Generar un manual, capacitar y difundir sobre materias relativas a buen trato para ambientes laborales libres de comportamientos incívicos y sexistas.
c) Otorgar herramientas para fortalecer liderazgos efectivos, profundizando en materias tales como: trabajo en equipo, escucha activa, gestión del trabajo con colaboradores/as, comunicación eficaz de objetivos e información institucional relevante, entre otros.
d) Generar espacios para desarrollar habilidades de expresión y manejo emocional.
Difusión e información:
e) Contar con un plan de difusión e información institucional permanente y mediante diversos mecanismos de las comunicaciones internas, sobre los protocolos de investigación y denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y el protocolo de prevención.
f) Generar plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.



g) Presentar y ejecutar plan de difusión activa y presencial sobre normativa y acciones asociadas a la conciliación de la vida laboral, con la familiar y personal.
Normativa interna y gestión:
h) Incorporar herramientas para gestionar, organizar y cuantificar adecuadamente el trabajo.
i) Actualizar y difundir manual de perfiles de cargo de todos los Departamentos y Unidades.
j) Revisar, actualizar y/o elaborar normativa interna atingente, incluyendo protocolos de seguridad integral para el funcionariado, trabajadores, trabajadoras y prestadores/as de servicios, respecto de personas ajenas a la institución con quienes se relacionan desde distintos ámbitos de trabajo.
Espacios físicos:
k) Mejorar o adecuar condiciones que otorguen seguridad y tranquilidad al funcionariado, tanto en el desarrollo de su trabajo, como en la interacción con externos a la organización, considerando infraestructura, tecnología o protocolos.

3. Información y capacitación.

Se informará y capacitará a las personas funcionarias sobre los **riesgos identificados y evaluados y las medidas preventivas**, mediante acciones que serán anualmente comprometidas y gestionadas mediante instrumentos institucionales tales como: plan anual de capacitación; plan de comunicaciones internas; sistema institucional de género, entre otros.

Para tales fines, trabajarán de manera coordinada, el Departamento de Personas y Desarrollo Organizacional; la Unidad



de Planificación y Control de Gestión; la Unidad de Relaciones Públicas y Comunicaciones, entre otras que se estimen pertinentes para dar cumplimiento a la estrategia de información y capacitación de las medidas de prevención y protección y los derechos y responsabilidades de funcionarios y funcionarias y los de la corporación.

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 el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Cabe señalar que los **canales de denuncia** de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo del Senado son los siguientes:

- a) Presencial;
- b) Correo electrónico;
- c) Plataforma del Sistema de Integridad del Senado.

La denuncia presentada, a través de alguno de los canales señalados en el inciso anterior, será dirigida directamente al Secretario General, por medio de alguno de los canales señalados precedentemente o a través de las personas canalizadoras, que serán para los efectos del presente protocolo, las siguientes:

- Delegadas/os del Sistema de Integridad;
- Encargada/o de Género Institucional.
- Otro funcionario/a o autoridad idónea que determine el Jefe de Servicio.

4. Mecanismos de seguimiento.



El Senado, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Valparaíso y Santiago; Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM Valparaíso y Santiago y el Comité Institucional de Género, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, considerando aspectos para la mejora continua proveniente de los mecanismos de gestión de riesgos.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que será difundido mediante los canales de comunicaciones internas de la corporación que se estimen pertinentes.

III. SOBRE EL RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN DENUNCIAS E INVESTIGACIONES.

El Senado ha establecido medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en el “Protocolo para la investigación, sanción y otras medidas de resguardo frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en el Senado”.

IV. DIFUSIÓN.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, intrasen y/u otros medios de comunicación interna disponible al momento de la difusión. Asimismo, sus disposiciones se darán a conocer en los procesos de inducción institucional, al momento de incorporarse a la institución.



2) ESTABLÉZCASE la revisión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo en el Senado, dentro del período de 6 meses contados desde su aplicación, los que se contabilizarán desde la fecha de su formalización como acto administrativo.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

RAÚL A. GUZMÁN URIBE
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
(Documento Firmado Electrónicamente)

CFC/JPM

