



MLT/WBA/YSC

**APRUEBA PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA EN EL
TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN
ARBITRARIA PARA LA SUBSECRETARÍA
DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES.**

EXENTA N°:

VALPARAÍSO,

VISTO:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República, especialmente sus artículos 1, 5 y 19 N.º1; Ley N.º18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL N.º29 de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º18.834, sobre Estatuto Administrativo; DFL 122 que promulga el Convenio N.º190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y Acoso; Recomendación N.º206 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y el Acoso; Ley N.º 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; Ley N.º21.643 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; Instructivo Presidencial N.º2/2006, que da a conocer el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre la no discriminación para la Administración Central del Estado; Instructivo Presidencial N.º001/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo en Personas en el Estado; Resolución N.º1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuyo Título N.ºVII se refiere a Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral; Ley N.º20.609 que establece medidas contra la discriminación; Dictamen N.ºE516610/2024 que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N.º21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N.º18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; Circular N.º3.813 de 07.06.2024 de la Superintendencia de Seguridad Social sobre Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N.º21.643; Ordinario PIN-OO-00560-2024 de fecha 19.07.2024 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Informa lineamientos para la implementación de la Ley N.º21.643, Ley Karin, en los servicios públicos; Resolución N.º6, de 26.03.2019, de la Contraloría General la República, que "Fija Normas de Exención del Trámite de Toma de Razón de las Materias de Personal que Indica

YMSC WABA MSLT LHV



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

CONSIDERANDO:

Que, en el ejercicio de 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 tomara todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Que, es una obligación del empleador tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, informando de los posibles riesgos y mantenimiento de condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo. Que, obligación que ha impuesto el legislador a los empleadores busca proteger y resguardar la vida y salud de los trabajadores.

Que, la ley N.º21.643 ha incorporado a la obligación a los órganos de la Administración del Estado de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de la persona, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Que, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes respondiendo al llamado del legislador ha elaborado un protocolo de prevención de conductas constitutivas de violencia laboral, con el fin fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independiente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

Que, en virtud de lo anterior

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: APRUÉBASE el Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acosde denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo, cuyo tenor es el siguiente.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

1) Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Subsecretaria de las Culturas y las Artes 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



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2) Objetivo

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

Además, tanto el empleador como los trabajadores 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.

3) Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, para el personal de planta, contrata, honorarios, código del trabajo, estudiantes en práctica y pasantes. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4) 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 realizarlas. 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



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

- 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 lo 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.
 - 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 menospreciarlo.
 - 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



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros, como, por ejemplo:

- 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.

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.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

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.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social [revise ANEXO I del presente documento] y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la ley N° 16.744.

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

a) Personas trabajadoras:



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

- o Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- o Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- o Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- o Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- o Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- o 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.

b) Entidades empleadoras:

- o 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.
- o Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- o Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- o Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- o Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- o 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.

7) 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, miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

- i. María Angélica Toro Sánchez, Jefa de la Sección de Gestión Administrativa Gabinete Subsecretaria (Representante autoridad)
- ii. Pamela Aravena Beltrán, Representante AFUCAP Secretaria Nacional (Representante trabajadores)
- iii. Jorge González San Martín, Representante ANFUCULTURA (Representante trabajadores)
- iv. Maritza López, Jefa Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- v. Juan Zamora Munita, Representante comité paritario Valparaíso
- vi. Javier Cuadro Caamaño, Encargado Nacional de Ambientes Laborales

Es responsabilidad de Subsecretaria de las Culturas y las Artes 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 Subsecretaria de las Culturas y las Artes ha designado a La sección de Calidad de Vida Laboral y Servicio de Bienestar del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo de las medidas¹.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas Intranet, comunicados, charlas presenciales y charlas online y las responsables de esta actividad serán María Ignacia Zavala Allende, Encargada de Buen Trato: Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual y Yasna Sanhueza Cortés, Jefa Calidad de Vida y Servicio de Bienestar, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a María Ignacia Zavala Allende, Encargada de Buen Trato: Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual, correo electrónico: maria.zavala@cultura.gob.cl teléfono: + 56 32 2326554, Javier Cuadro Caamaño, Encargado Nacional de Ambientes Laborales, correo electrónico: javier.cuadro@cultura.gob.cl y Yasna Sanhueza Cortés, Jefa Calidad de Vida y Servicio de Bienestar, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas correo electrónico: yasna.sanhueza.c@cultura.gob.cl.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas²:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Yasna Sanhueza Cortés	Jefa Calidad de Vida y Servicio de Bienestar	yasna.sanhueza.c@cultura.gob.cl
María Ignacia Zavala Allende	Encargada de Buen Trato: Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual	maria.zavala@cultura.gob.cl
Javier Cuadro Caamaño	Encargado Nacional de Ambientes Laborales	javier.cuadro@cultura.gob.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.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

¹ Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

² Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este debe participar en la confección del Protocolo, independiente de que exista un prevencionista de riesgos profesionales en la entidad empleadora.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

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.

La **Subsecretaría de las Culturas y las Artes** 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 **Subsecretaría de las Culturas y las Artes** 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 abordarlos.

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

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

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante **correo electrónico e intranet**

La **Subsecretaría de las Culturas y las Artes** 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.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

1. 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 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, 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 del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM]³.

- i. María Angélica Toro Sánchez, Jefa de la Sección de Gestión Administrativa Gabinete Subsecretaria (Representante autoridad)
- ii. Pamela Aravena Beltrán, Representante AFUCAP Secretaria Nacional (Representante trabajadores)
- iii. Jorge González San Martín, Representante ANFUCULTURA (Representante trabajadores)
- iv. Maritza López, Jefa Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
- v. Juan Zamora Munita, Representante comité paritario Valparaíso
- vi. Javier Cuadro Caamaño, Encargado Nacional de Ambientes Laborales

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Exposición a peleas o conflictos por diversos motivos
Exposición a que existan bromas desagradables para algunas personas
Exposición a que se moleste a personas trabajadoras a través de redes sociales, por otras personas de la misma institución
Exposición a situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas
Exposición a situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada
Violencia externa

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en

³ Seleccione según si su empresa tiene o no la obligación de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y lo que se decida sobre incorporar la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

caso que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- 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 las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Subsecretaría de las Culturas y las Artes abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes 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 regionales y departamentales y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- o La Subsecretaría de las Culturas y las Artes 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 comunicados internos, charlas presenciales y charlas online y las responsables de esta actividad serán María Ignacia Zavala Allende, Encargada de Buen Trato: Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual y Yasna Sanhueza Cortés, Jefa Calidad de Vida y Servicio de Bienestar, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas].

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 Subsecretaría de las Culturas y las Artes 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 las personas trabajadoras mediante comunicados, charlas presenciales y virtuales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con María Ignacia Zavala Allende, Encargada de Buen Trato: Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual, correo electrónico: maria.zavala@cultura.gob.cl teléfono: + 56 32 2326554, Javier Cuadro Caamaño, Encargado Nacional de Ambientes Laborales, correo electrónico: javier.cuadro@cultura.gob.cl y Yasna Sanhueza Cortés, Jefa Calidad de Vida y Servicio de Bienestar, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas correo electrónico: yasna.sanhueza.c@cultura.gob.cl.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación a jefaturas regionales y departamentales instruidas por la Jefatura máxima del Servicio, realizada periódicamente en rol de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y liderazgos positivos.
Generar mecanismos de monitoreo sobre la realización y percepción de efectividad de medidas concretas de prevención aplicadas por jefaturas regionales y departamentales.
Capacitación con enfoque de género en prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo para todos/as los/as trabajadores/as.
Campaña de difusión con énfasis en la sensibilización respecto de la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
Talleres de resolución de conflictos.
Talleres de comunicación efectiva.
Espacios de vinculación para los equipos.
Mejorar los canales de comunicación.
Difusión y acceso expedito a canales de denuncias, procedimientos de denuncia, investigación y sanción.
Sensibilización sobre el respeto en el lugar de trabajo.
Evaluación de la cultura organizacional, a través de aplicación del CEAL/SM
Fomento de prácticas inclusivas.
Contar con espacios de escucha y contención.
Promover la sensibilización y respeto hacia los compañeros de trabajo en todos los medios de comunicación, incluidos los digitales.
Actualización en el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual.
Acompañamiento a los denunciantes.
Mejorar los canales de comunicación para denunciar.
Promover el diálogo y espacios de contención al interior de los equipos.
Mecanismos de denuncia y seguimiento.
Promoción de un ambiente de buen trato.
Fomento de la comunicación abierta y honesta.
Afiche con información sobre conductas que constituyen violencia en el trabajo.
Capacitación en manejo de conflictos y técnicas de desescalada.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

Incluir en la comunicación por correo electrónico a todos los usuarios externos un resumen de las conductas que no se aceptarán y son constitutivas de violencia en el trabajo

3) Mecanismos de seguimiento:

La Subsecretaria de las Culturas y las Artes, con la participación del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a María Ignacia Zavala Allende, Encargada de Buen Trato: Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual, correo electrónico: maria.zavala@cultura.gob.cl teléfono: + 56 32 2326554, Javier Cuadro Caamaño, Encargado Nacional de Ambientes Laborales, correo electrónico: javier.cuadro@cultura.gob.cl y Yasna Sanhueza Cortés, Jefa Calidad de Vida y Servicio de Bienestar, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas correo electrónico: yasna.sanhueza.c@cultura.gob.cl.

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

La Subsecretaria de las Culturas y las Artes 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.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: correo electrónico, charlas presenciales o digitales, documentación disponible en intranet. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

ANEXO I

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

- 1) 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 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.

- 2) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

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.

3) 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



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

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 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.

4) 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.

5) 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.

6) 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



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

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.

7) 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.

8) 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.

9) 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.

10) 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



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>

ARTÍCULO SEGUNDO: ADÓPTASE por los y las Secretarías Regionales Ministeriales, Jefaturas de Departamento, Jefaturas de Sección y/o Unidades, las medidas administrativas necesarias para difundir y dar cumplimiento el Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo.



Firmado por:
Noela Salas Sharim
Subsecretaria de las Culturas y las
Artes
Fecha: 02-08-2024 17:00 CLT
Subsecretaría de las Culturas y las
Artes

NOELA SALAS SHARIM
SUBSECRETARIA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO

Distribución:

- Gabinete de Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Subsecretaría de las Culturas y las Artes
- Departamentos Nivel Central
- Secretarías Regionales Ministeriales.

YMSC WABA MSLT LHV



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/BBNKMK-043>