

ACADEMIA JUDICIAL

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



31 de julio de 2024

ÍNDICE

I. ANTECEDENTES GENERALES	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	4
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	7
6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras	7
a. Personas trabajadoras:	7
b. Entidades empleadoras:	7
7. Organización para la gestión del riesgo	8
II. GESTIÓN PREVENTIVA	9
1. Identificación de los factores de riesgo	10
2. Medidas para la prevención	10
3. Medidas para Informar y capacitar	10
4. Mecanismos de seguimiento	11
5. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	11
III. DIFUSIÓN	12

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Academia Judicial ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. 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 Academia empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Academia como los trabajadores (as) se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Academia, 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 (as), a apoyar a la Academia 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 de la Academia Judicial. Además, se aplicará, cuando corresponda, a proveedores y usuarios (alumnos(as) y/o docentes) que acudan a nuestras dependencias, tratándose de casos de violencia en el trabajo que, de acuerdo a la ley, es ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. En situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo que ocurran entre proveedores o prestadores de servicios contratados por la Academia, los intervinientes deberán recurrir a sus propias

empresas empleadoras, de acuerdo a los protocolos elaborados por éstas.

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.

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.

Serán especialmente consideradas como conductas y/o actos de acoso sexual los siguientes comportamientos que se evalúan por gravedad:

Nivel 1: Acoso leve, verbal, que incluye chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico, con miradas y gestos lascivos.

Nivel 3: Acoso en alza, de contenido verbal fuerte, con conversaciones y/o comunicaciones no queridas ni consentidas por el (la) receptor(a), incluyendo llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o cartas, con sugerencias, presiones o invitaciones con intenciones de contenido claramente sexual.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico, incluyendo acorralamiento y/o manoseo.

Nivel 5: Acoso muy fuerte, con ejercicio de fuerza física intensa para el sometimiento, sujeción o con presiones muy reiteradas incluyendo tanto acoso y presión física como acoso y presión psíquica intensa, con el objeto de forzar intimidad sexual.

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 La Academia o por uno o más trabajadores (as), en contra de otro u otros trabajadores (as), 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.

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

- i. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- ii. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- iii. Ser realizada por cualquier medio;
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Este último aspecto será especialmente relevante para identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de acoso laboral, toda vez que la conducta que se busca erradicar y sancionar es aquella que genera un efecto específico en las personas afectadas, a saber, el menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo.

Por ejemplo:

- 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 ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores y usuarios, 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 trabajadores o su potencial muerte.

NO son consideradas acoso sexual, laboral y/o violencia laboral. 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

La Academia Judicial 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 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:

- 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.

b. Entidades empleadoras:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear 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, participarán en conjunto con la Academia, o su representante, el Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM y un representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que a continuación se detallan:

Nombre	Representante	Comité
Fernanda Martínez	Trabajadores (as)	CEAL -SM
Katia Gutiérrez	Trabajadores (as)	CEAL -SM
Juan Cristóbal Cox	CPHS	CEAL -SM
Elizabeth Fuentes	Empleador	CEAL -SM
Giovanni Godoy	Empleador	CEAL -SM
Cristina Villarreal	Empleador	CEAL -SM
Magdalena Puentes	Trabajadores (as)	Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Es responsabilidad de la Academia Judicial 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 Academia Judicial ha designado al Coordinador de Administración y Finanzas o quien le subrogue.

El Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM y el (la) representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán los encargados de monitorear las medidas que adopte la Academia Judicial. En este contexto, revisarán el presente protocolo una vez al año.

El Comité de capacitación será el responsable de definir la forma en que se capacitará a los (las) trabajadores (as) sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante Charlas y talleres.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a comite.ceal.suseso@academiajudicial.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 denunciante es el Director (a) de la Academia Judicial. Si el (la) denunciado (a) fuere el (la) Director (a) de la Academia, u otra persona que, de acuerdo con el inciso primero del artículo 4° del Código del Trabajo, represente al empleador, la denuncia podrá hacerse ante el Consejo Directivo de la Academia o a la Inspección del Trabajo que fuere competente, a elección del (de la) denunciante.

También se habilitará el siguiente correo electrónico para recibir denuncias:
denunciasley21643@academiajudicial.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

La Academia 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 Academia Judicial 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 Academia Judicial 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 sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la dirección 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 y además será publicada en la Intranet Institucional.

La Academia Judicial 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.

1. Identificación de los factores de riesgo

En base a los resultados obtenidos en el último cuestionario CEAL-SM, aun cuando la organización presente en general un riesgo bajo, se han identificado los siguientes factores de riesgo medio:

- **Carga de Trabajo**
- **Exigencias Emocionales**
- **Desarrollo Profesional**
- **Compañerismo**
- **Vulnerabilidad**

2. Medidas para la prevención

En base a los resultados se implementarán las siguientes medidas de prevención:

- Realizar un estudio de clima laboral, que permita identificar oportunidades de mejoras.
- En base a la identificación implementar el plan propuesto, de acuerdo al diagnóstico.
- Se organizarán actividades para promover un clima de respeto en el ambiente de trabajo.

3. Medidas para Informar y capacitar

Las jefaturas 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.

- La **Academia Judicial** 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 y/o talleres y material de apoyo y el responsable de esta actividad será el Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL – SM.

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 Academia Judicial, 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 reunión informativa y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con los

miembros del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL – SM *al correo, comite.ceal.suseso@academiajudicial.cl*.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Capacitación: charlas, talleres y similares
Levantamiento de informaciones específicas (por ejemplo, en temas de clima, de salud laboral, etc.)
Difusión: instructivos, infografías y similares

4. Mecanismos de seguimiento

La Academia Judicial, con la participación del *Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM*, más un representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, 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 Academia, 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 comite.ceal.suseso@academiajudicial.cl.

5. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los (as) involucrados (as)

La Academia Judicial 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.

III. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: Reunión Plenaria convocada para este efecto y se enviará por correo electrónico.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Giovanni Godoy	Coordinador de Administración y Finanzas	ggodoy@academiajudicial.cl
Cristina Villarreal	Subdirectora	cvillarreal@academiajudicial.cl

El texto final contó, asimismo, con la colaboración de los (as) trabajadores (as) señalados en I.7.