

Protocolo de prevención frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ↘

Ley 21.643

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA

CCLM.CL

Protocolo de prevención

Ley Karin 21.643



I. ANTECEDENTES GENERALES

a. Introducción

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

b. Alcance

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., Estas situaciones pueden generarse por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como por la persistencia de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. En este sentido,, asumiendo la entidad empleadora debe asumir su responsabilidad en la búsqueda y consecución de la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Asimismo, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, este se compromete 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, estos se comprometen a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la Salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

c. Generalidades

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que presten servicios en la Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda, sea o no a través de contratos de trabajo, incluyendo, pero no limitado a, trabajadores subcontratados, trabajadores transitorios, personas que presten servicios a honorarios. Además, cuando corresponda, también será aplicable a las visitas, usuarios, clientes, alumnos en práctica, entre otros, como también apoyo de producirse malas conductas en el trato de parte de nuestros clientes para con nuestro personal.

d. Responsabilidades

Directora ejecutiva: Aprobación del protocolo, procedimientos asociados y normas de acuerdo con la Legislación Vigente.

Gerente de Administración y Finanzas: Dar facilidades para la aplicación del protocolo tales como disponibilidad y coordinación de gestiones con el personal, apoyo en capacitaciones, involucramiento en los procesos de investigación y aplicación del protocolo.

Asesor en Prevención de Riesgos: Asesorar sobre los procedimientos y la aplicación de la normativa legal vigente, ser la contraparte y encargado de solicitar apoyo del organismo administrador ACHS en la aplicación del presente protocolo.

Jefes o encargados de áreas: Dar cumplimiento a todas las indicaciones presentadas por el gerente de operaciones, asesor en prevención de riesgos y del comité de aplicación del presente protocolo. Facilitar y ser el nexo directo con los trabajadores y ser parte integral, junto con el asesor en prevención de riesgos, en dar a conocer a los trabajadores el presente protocolo.

Trabajadores: Conocer, entender y aplicar el procedimiento de considerarlo necesario y cumplir con las medidas de seguridad dispuestas en el presente protocolo.

e. Principios de la prevención frente a conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Cabe señalar que la Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda, antes de presentar y declarar su política reconoce y valida todos los conceptos y principios de 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. Algunos de estos principios son:

1. Respeto a la vida e integridad física y síquica.
2. Enfoque preventivo.
3. Equidad de género y diversidad.
4. Universalidad e inclusión.
5. Participación y dialogo social.
6. Mejora continua.
7. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

¹ Definiciones contenidas en Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

Protocolo de prevención Ley Karin 21.643



f. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La fundación reconoce que el acoso y la violencia 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

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

Así, a través del diálogo social y la formación continua, la fundación promoverá una cultura de respeto,

seguridad y salud en el trabajo.

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

→ Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

→ Los trabajadores de la Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

→ Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:

Acoso sexual: “entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

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

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

g. Definiciones de las conductas a abordar en el presente protocolo.

A continuación, se describen algunas de las conduc-

tas 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.

Conductas bajo este ámbito:

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.

Protocolo de prevención

Ley Karin 21.643



Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso laboral

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

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

Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

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

Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.

Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.

Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto o Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Conductas como:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Levantar la voz y hacerlo notorio.
- Denigrar el cargo.

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.

Evitar hacer comentarios humillantes.

No hacer actos de exclusión grupal.

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 (privacidad), en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de atentar contra la seguridad del personal, 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.

Protocolo de prevención Ley Karin 21.643



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.

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, denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.

Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.

Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que en

general, no son consideradas acoso y violencia, tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, son más bien propios del contexto de las relaciones laborales (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular) algunas son:

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 en la empresa.

Asignar y programar cargas y/o tareas en el trabajo.

Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.

Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.

Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.

Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.

Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todo lo anterior 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.

h. Etapas de la gestión en prevención frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Cabe señalar que la Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda cumple con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a las siguientes gestiones:

Confeción y declaración de la política de prevención (ver política en el presente documento).

Control de riesgos psicosociales en la empresa a través del instrumento vigente IstaS-21 a puertas de la aplicación del nuevo instrumento CEAL-SM el presente año (ver anexo 1).

Actualización del protocolo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación.

Procedimiento de Investigación frente a denuncia de conductas de acoso y violencia, este estará disponible para todos los trabajadores una copia en físico para consulta en el área de administración y a su vez los trabajadores lo pueden revisar en la página de transparencia de la Fundación. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

i. Derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.

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.

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.

Protocolo de prevención Ley Karin 21.643



Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

Adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, conforme al Artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Monitorear y cumplir con el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

j. Organización para la gestión de los riesgos.

Para la confección del presente protocolo, identificación de los riesgos, capacitaciones y determinación de medidas preventivas, los trabajadores pueden hacer sus consultas al comité de aplicación Ley Karin, compuesto por:

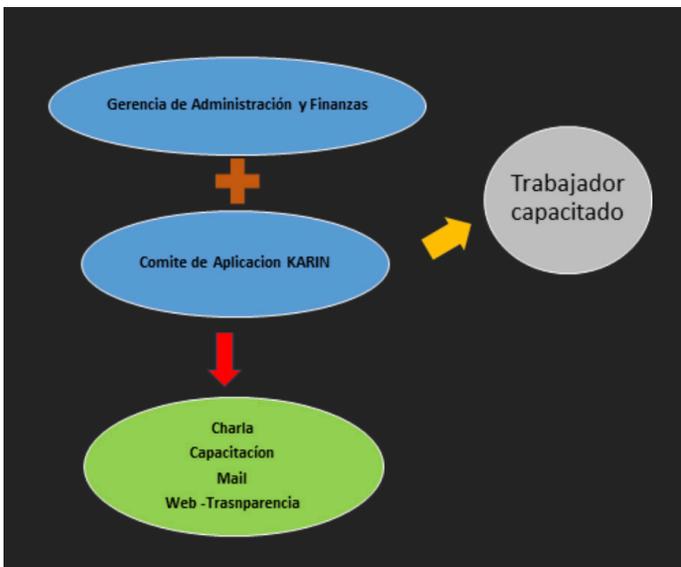
Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Sandra Sepúlveda.	Gerenta de Administración y Finanzas.	Sandrasedpulveda@cclm.cl
Cristóbal Bodevín.	Asistente de Administración de Personal.	Cristobalbodevin@cclm.cl
Tania Salinas.	Presidenta del Comité Paritario.	Taniasalinas@cclm.cl
Eduardo Salazar.	Asesor en prevención de riesgos.	Prevencionista@cclm.cl
Camila Ugalde.	Abogado.	Cugalde@ugaldesilva.cl
Juan José Gómez.	Abogado.	Jgomez@ugaldesilva.cl

sobre la materia. Para estos fines, la Dirección Ejecutiva designará un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer estas materias, debiendo notificar de esta decisión a las partes involucradas.

Luego de revisado y aprobado el presente protocolo y la confección del procedimiento de investigación, se procederá a capacitar a todo el personal de la fundación respecto a estos.

Respecto a la responsabilidad en la confección del procedimiento de investigación, implementación de medidas, la supervisión de sus cumplimientos y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias

La gestión de capacitación funcionará de la siguiente manera:



Las herramientas que se utilizarán para la sensibilización y capacitación será a través de:

- Capacitaciones y charlas (previa autorización y coordinación con cada jefe de área).
- Entrega de información vía correo electrónico.
- Publicación en la web de la Fundación.
- Combinación de más una alternativa asociada siempre a un acuse de recibo.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante en este caso, la Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda, se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

Cuando en la dependencia no exista un Comité Paritario que NO es el caso de la Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda, será responsable de la aplicación del presente protocolo y el procedimiento de investigación

Protocolo de prevención Ley Karin 21.643



el comité de aplicación Karin o de lo contrario el comité psicosocial CEAL-SM, en el caso de la fundación es responsable el comité de aplicación ley Karin.

a. Identificación de los factores de riesgo

Referido a la gestión realizada y analizada bajo la herramienta ISTAS-21 referida a la detección de riesgos psicosociales, la fundación fue evaluada con riesgo medio, lo que obligó a la fundación a adoptar medidas correctivas, estas fueron cubiertas y abordadas bajo la supervisión y asesoramiento constante de organismo administrador ACHS, el cual a su vez válido la gestión realizada dando por superadas las brechas detectadas.

herramienta de detección de riesgos psicosociales denominada CEAL-SM realizado por el comité de aplicación en conjunto con el organismo administrador ACHS.

La fundación cuenta además con una carta Gantt de actividades con fechas y responsables para su total implementación al interior de la fundación, ahora según los resultados que esta arroje, de detectar malas conductas y categorización de riesgo medio alto, estas deberán ser abordadas en la actual matriz de peligro que aborda en la actualidad las 18 conductas prohibidas y NO permitidas en el trabajo indicadas en la ley Karin, para ello revisar matriz de peligro de riesgos psicosociales (ver anexo 2).

Respecto a la actualización del reglamento interno, este ya cuenta con los artículos y capítulos donde se mencionan los alcances y exigencias de la aplicación de la ley 21.643 conocida como ley Karin. Se señala que del área de administración de personal y bajo las indicaciones legales emitidas por los abogados asesores de la fundación, se han dejado una copia de este reglamento en cada área y centro de trabajo con la finalidad de ser consultado por los trabajadores y que estos puedan levantar sus inquietudes y consultas antes de ser oficializado y ser presentado a las correspondientes entidades legales como son SEREMI de Salud, organismo administrador ACHS y la DT dirección del trabajo.

SUSES0
Superintendencia
de Seguridad
Social

Informe
Resultados Cuestionario SUSES0/ISTAS21 Versión Completa aplicación 2021

Fecha descarga: 2021-06-17 00:00:00

- **Organización:** Fundación Centro Cultural Palacio La Moneda
- **Nombre Centro de Trabajo (CT):** Centro Cultural La Moneda
- **Rut organización:** 65483190-4
- **Razón aplicación cuestionario:** Enfermedad profesional salud mental (EPSM)
- **Organismo administrador:** ACHS
- **Folio:** 400120210052946
- **Número de Trabajadores:** 62
- **Total registros:** 50
- **Participación:** 80%
- **Fecha de aplicación:** 17 de mayo de 2021 al 16 de junio de 2021
- **Tipo de instrumento aplicado:** Cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión completa plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social
- **Nivel de riesgo:** Riesgo Medio
- **Unidades de análisis**

Cabe señalar que, en el presente año 2024, la fundación ya se encuentra en el proceso de aplicación de la nueva

b. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado por el comité de aplicación, el historial de notificaciones o de denuncias suscitadas en la fundación respecto a la realización de malas conductas y de los resultados arrojados por la evaluación de los riesgos psicosociales. Se han determinado realizar acciones preventivas utilizando herramientas como:

Charlas y capacitaciones al personal por grupos o áreas de trabajo.

Entrega de enlace y acceso a videos informativos.

Webinar emitidos por el organismo administrador Achs.

Cartillas, afiches, folletos y material informativo.

Cabe señalar que las medidas preventivas derivadas de la matriz de peligro y las medidas que busquen el promover y mantener ambientes de trabajo más gratos, será un trabajo en conjunto entre las áreas de prevención de riesgos y comunicaciones de la fundación.

La fundación además debe abordar las medidas para abordar las conductas de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral como clientes y visitantes.

Todas las medidas preventivas que se deben adoptar serán informadas a todos los trabajadores por los canales de comunicación y difusión ya existen mencionados en el presente protocolo.

c. Mecanismos de seguimiento

La Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda, con la participación del comité de aplicación Karin, 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 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 fundación 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 al área de Administración de la fundación.

d. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

La Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda, ya cuenta con las medidas necesarias para mantener el resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, estas se encuentran indicados en el Reglamento interno de la fundación.

Protocolo de prevención Ley Karin 21.643



e. Difusión.

La Fundación Centro Cultural Palacio la Moneda dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:
Vía correo electrónico de la fundación y el personal para los asesores externos.

Se ubicará en físico en las oficinas de Administración de personas.

Estará publicado en la web de la fundación.

Las disposiciones y alcances del presente protocolo se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la fundación. Además, el presente protocolo se dará a conocer y entregará a todos los trabajadores nuevos al momento de la suscripción del respectivo contrato de trabajo.

CENTRO CULTURAL LA MONEDA

(+56 2) 2355 65 65
Plaza de la Ciudadanía N° 26
Santiago, Chile
cclm.cl

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA