



**RESOLUCIÓN EXENTA N°** 136 /

**REFERENCIA:** Aprueba el Protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea.

**SANTIAGO, 30 JUL. 2024**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el Decreto N°110 de 1979, del Ministerio de Justicia que Aprueba Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica a Corporaciones y Fundaciones que Indica; el Decreto N°00466 de fecha 16 de mayo de 1995, que crea la Corporación Cultural de Lo Barnechea; el artículo 19, N°1 que establece el Derecho a la Vida y a la Integridad física y Psíquica de las personas; La Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de Marzo de 2005, que incluye modificaciones al Código del Trabajo; La Ley N°20.607 publicada el 08 de Agosto de 2012, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral; La Ley N°21.643, que modifica las normas del Código del Trabajo en materia de Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, publicada el 15 de enero de 2024; La Circular N°3.813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) publicada el 07 de junio de 2024, que establece el protocolo tipo que deberán implementar las empresas para la aplicación de la Ley N°21.643; El Decreto N°21 de fecha 28 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo, que aprueba el Reglamento que fija las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de la “Ley Karin”, tomado de razón por la Contraloría General de la República con fecha 02 de julio de 2024; El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Cultural de Lo Barnechea; La Resolución N°7 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; La personería de doña Alejandra Valdés Raczynski para representar a la Corporación Cultural de Lo Barnechea, consta en escritura pública otorgada en la Notaría de Santiago de don Juan Ricardo San Martín Urrejola con fecha 22 de septiembre 2023; y,

**CONSIDERANDO:**

- 1.- Que, La Corporación Cultural de Lo Barnechea es una Institución de derecho privado, sin fines de lucro, cuya misión es trabajar para mejorar la calidad de vida y fomentar la integración social de las personas de Lo Barnechea, entregando experiencias culturales significativas contribuyendo a la integración, la formación integral y el desarrollo humano con una mirada transformadora y contemporánea, incorporando la identidad y tradición de la comuna.
- 2.- Lo dispuesto en la Circular N°3.813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), que establece el protocolo tipo que deberán implementar las empresas para la aplicación de la Ley N°21.643.
- 3.- La necesidad de la Corporación Cultural de Lo Barnechea de contar con un “Protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”, con la finalidad de contar con ambientes de trabajos sanos, con un trato libre de violencia, y en el cual el trato sea compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

**RESUELVO:**

**1° APRUÉBESE** el “Protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea”, que se adjunta y que para todos los efectos forma parte integrante del presente acto administrativo.

**2° ESTABLÉCESE** la obligación de la Unidad de Gestión de Personas dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas, de gestionar y velar por la correcta aplicación de este protocolo. Así como también deberá difundir el documento aprobado en este instrumento.

**3° DÉJESE ESTABLECIDO**, que el presente protocolo entra en vigencia a partir del 01 de agosto de 2024.

**4° REVÍSESE** este protocolo cada 2 años, para su actualización y mejora continua.

**ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE CON SUS ANTECEDENTES,**

  
Alejandra Valdés Raczynski  
Directora Ejecutiva  
Corporación Cultural Lo Barnechea



  
MUR/LMU/ISC/MDG

**DISTRIBUCIÓN:**

- Dirección Ejecutiva
- Dirección de Administración y Finanzas
- Oficial de Cumplimiento
- Gestión de Personas
- Todas Las Direcciones
- Equipo CCLB
- Archivo



Corporación  
Cultural de  
Lo Barnechea

# **Protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en la Corporación Cultural de Lo Barnechea**

**Julio 2024**

## **ÍNDICE**

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

## **ANTECEDENTES GENERALES**

### **1. Introducción**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación Cultural de Lo Barnechea 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 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/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as, 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/as trabajadores/as 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 directores/as de la Corporación Cultural de Lo Barnechea, sedes El Tranque, Centro de Las Tradiciones y Centro Lector, independiente de su relación contractual, incluyendo a contratistas, subcontratistas y proveedores, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a las dependencias de la CCLB, 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:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
  - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
  - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
  - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
  - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un/a trabajador/a 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, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), 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/as 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/es.
  - 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.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, 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/a trabajador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un/a trabajador/a 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 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**

**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.
- 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, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el Comité de Aplicación y el área de Gestión de Personas.

Es responsabilidad de la Corporación Cultural de Lo Barnechea 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 Corporación Cultural de Lo Barnechea ha designado al área de Gestión de Personas, correo electrónico [gestiondepersonas@cclb.cl](mailto:gestiondepersonas@cclb.cl) anexos 3838 - 3849.

Se capacitará a los trabajadores/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas en forma presencial, on-line y/o a través de videos de apoyo en la materia y el/la responsable de esta actividad será el área de Gestión de Personas.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo al área de Gestión de Personas [gestiondepersonas@cclb.cl](mailto:gestiondepersonas@cclb.cl).

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

La(s) persona(s) 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 el área de Gestión de Personas.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

| Nombre del participante    | Cargo                                  | Correo electrónico |
|----------------------------|--|--------------------|
| Ilse Saldes Caniulaf       | Profesional de Gestión de Personas     | isaldes@cclb.cl    |
| María Mercedes Donoso Gana | Profesional de Gestión de Personas     | mdonoso@cclb.cl    |
| Luis Matthews Urtulla      | Oficial de Cumplimiento                | lmatthews@cclb.cl  |
| Maritza Urzúa Rodríguez    | Directora de Administración y Finanzas | murzua@cclb.cl     |

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

### CONCILIACIÓN

En caso de presentarse conflictos interpersonales relativos a materias de acoso laboral entre los colaboradores de la Corporación Cultural de Lo Barnechea, por conductas que hagan presumir una posible vulneración a las relaciones laborales y, a fin de garantizar un ambiente de trabajo saludable, como medida de prevención, los mismos podrán ser tratados mediante una instancia voluntaria a una conciliación, lo que estará a cargo del área de Gestión de Personas, cual generará un espacio de diálogo entre los/las colaboradores/as, que facilite o solucione de la forma más justa y oportuna el conflicto, a través de una conversación mediada.

Los compromisos y acuerdos que se adopten en la etapa de conciliación quedarán registrados en un acta que se levantará y deberá ser firmada por las partes involucradas y por el/la profesional del área de Gestión de Personas que participe en la conciliación.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona afectada podrá usar los canales de denuncias dispuestos por la Corporación, a través del procedimiento interno de investigación y sanción de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo aprobado por ésta.

### PREVENCIÓN

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.

La Corporación 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 Corporación Cultural de Lo Barnechea 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.

## 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 incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Corporación 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.

| IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO       |
|--|
| Carga de trabajo (sobrecarga)              |
| Falta de reconocimiento al esfuerzo        |
| Inequidad en la distribución de las tareas |
| Comportamientos incívicos                  |
| Conductas de acoso sexual                  |
| Violencia externa                          |

## 2. Medidas para la Prevención

En base a la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- 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 Corporación Cultural de Lo Barnechea abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la Corporación Cultural de Lo Barnechea 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, directivos/as 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 Corporación Cultural de Lo Barnechea 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, en forma presencial, on-line y/o a través de videos de apoyo en la materia y las responsables de esta actividad será el área de Gestión 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 de la Corporación Cultural de Lo Barnechea, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los/las trabajadores/as mediante correo electrónico institucional desde el correo de [gestiondepersonas@cclb.cl](mailto:gestiondepersonas@cclb.cl) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con el área de Gestión de Personas, vía correo electrónico.

| <b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR</b>                                      |
|---|
| Capacitación (charlas, talleres, videos u otros).                               |
| Difusión a través de entrega de material gráfico y mediante correo electrónico. |
| Focus group con el equipo de colaboradores/as.                                  |

### **3. Mecanismos de Seguimiento**

La Corporación Cultural de Lo Barnechea, con la participación del Comité de Aplicación 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 Corporación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al correo electrónico [gestiondepersonas@cclb.cl](mailto:gestiondepersonas@cclb.cl).

A continuación, se presenta un cuadro que considerará los resultados de la evaluación, en el que se detallarán las mejoras a implementar:

| EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO | MEJORA A IMPLEMENTAR |
|-----------------------------|----------------------|
| Se cumple / No se cumple    | xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx |
| Se cumple / No se cumple    | xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx |

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

La Corporación Cultural de Lo Barnechea 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.

Toda denuncia falsa realizada sólo con la intención de afectar la honra del denunciado/a, quedará sujeta a todas las acciones y/o sanciones legales que procedan.

### IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/las trabajadores/as, a través de los siguientes medios:

- Correo desde [gestiondepersonas@cclb.cl](mailto:gestiondepersonas@cclb.cl)
- A través de la página web y Códigos QR dispuestos en los accesos de las 3 sedes de la Corporación y sus respectivas recepciones. Así como en otras ubicaciones al interior de las dependencias de la Corporación.
- Capacitación presencial para todos/as los/las trabajadores/as de la Corporación Cultural de Lo Barnechea.

Las presentes disposiciones estarán incorporadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el protocolo se dará a conocer vía correo electrónico institucional.