

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Contenido

PROTOCOLO	2
ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO	2
I. FINALIDAD	2
II. DEFINICIONES	2
III. MALTRATO LABORAL	3
IV. ACOSO LABORAL	4
V. PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUIRÍAN MALTRATO O ACOSO LABORAL.	8
VI. ACOSO SEXUAL	9
VII. DISCRIMINACIÓN	10
VIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	10
IX. SANCIONES	11

	Realizado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre y apellidos	Anita Becerra	Rosa Riquelme	Rosa Riquelme
Cargo	Gerenta Legal	Directora Ejecutiva	Directora Ejecutiva
Fecha	05/07/2022	30/08/2022	01/09/2022

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

PROTOCOLO

ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

I. FINALIDAD

Las conductas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que resulta conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite que se produzcan y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación. Disponer de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso laboral, Acoso Sexual y discriminación, permite reforzar la gestión preventiva de estas situaciones, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y de adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres. La existencia del presente protocolo permitirá mayor control social entre las personas de la institución, ya que, al declarar las conductas no permitidas en la organización, el comportamiento se modela en función de lo permitido, censurándose la aparición de manifestaciones que atenten contra la dignidad de las personas.

II. DEFINICIONES

Para los efectos del presente protocolo los siguientes conceptos tienen el significado que se indica a continuación, ya sea en plural o en singular:

Denunciante: persona que efectúa una denuncia por maltrato Laboral, acoso laboral, Acoso Sexual o discriminación.

 <p>Agencia de Sostenibilidad Energética</p>	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Víctima: persona en quien recae la acción de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación.

Denunciado: persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación.

Denuncia: acto a través del cual se expone una situación de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación, con el objetivo de entregar un trato digno a la persona denunciante y evitar una revictimización.

III. MALTRATO LABORAL

Maltrato Laboral Se define como **“cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”**.

Entre las principales características de Maltrato Laboral se encuentran:

- a) La conducta violenta es generalizada, no existen distinciones frente a la víctima, la conducta es para todos igual.
- b) La acción es evidente, se realiza sin importar contexto o lugar, si están presentes o no otras personas. El agresor no oculta ni encubre su accionar.
- c) No existe un objetivo específico detrás de una conducta de maltrato laboral.
- d) Afecta la dignidad de las personas que la padecen y a quienes son testigos.
- e) La conducta puede estar naturalizada, sin ser cuestionada por quien la ejerce.
- f) La agresión puede ser esporádica en el tiempo, pudiendo depender del estado de ánimo del agresor.

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Si bien, el Maltrato Laboral responde a las características mencionadas, de no ser detectadas y detenidas a tiempo, podrían escalar a otras formas de violencia, como el Acoso Laboral, por lo que es relevante realizar acciones para su interrupción.

Prácticas constitutivas de Maltrato Laboral

Algunas de las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones del Maltrato Laboral, entre otras:

- a) Sujetar de la ropa o el cuerpo para inmovilizar o impedir que alguien se vaya.
- b) Gritar e insultar a otros.
- c) Realizar gestos violentos a otros.
- d) Dañar objetos personales o de trabajo.
- e) Amenazar con violencia física o con cualquier tipo de daño.
- f) Impedir que alguien hable o se exprese.
- g) Ignorar e invalidar a otros.
- h) Ejercer control excesivo e injustificado sobre otros.
- i) Realizar actos deliberados para avergonzar a otros.
- j) Realizar comentarios ofensivos o humillantes.
- k) Realizar comentarios o acciones discriminatorias.

IV. ACOSO LABORAL

El Acoso laboral se define como “un acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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”.

	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

El acoso laboral es cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo

Los hostigamientos son periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a una determinada persona, provocando incluso su renuncia. En ocasiones el hostigamiento causa daños en la salud, tales como estrés, ansiedad, trastornos psicosomáticos y depresión.

Entre las principales características del Acoso Laboral se encuentran:

- a) Es una conducta que constituye agresión u hostigamiento.
- b) Es reiterado, será ejercido en más de una ocasión.
- c) Es ejercido por el empleador o por una o más personas, en contra de otra u otras personas, es decir, puede ser de jefatura a subordinado, entre pares, de subordinado a jefatura, y tanto individual como colectiva.
- d) Es ejercido por cualquier medio.
- e) Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.

Tiene como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se considerarán, entre otras, a modo simplemente ejemplar y no taxativo, como conductas relacionadas con Acoso Laboral, entre las personas que trabajan en la Agencia, las siguientes:

- 1. Limitar el contacto social de un trabajador o una trabajadora con sus compañeros de trabajo. Entre las conductas destacan:**

 <p>Agencia de Sostenibilidad Energética</p>	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

- a) Alejar por acciones u omisiones, de manera intencionada, a uno o más trabajadores o trabajadoras de sus demás compañeros de trabajo.
 - b) Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más trabajadores o trabajadoras.
 - c) Difundir rumores u opiniones que versen sobre el ámbito privado o personal con el fin de juzgar, desprestigiar y aislar a uno o más funcionarios o trabajadoras del resto de sus compañeros de trabajo.
 - d) Restringir injustificadamente a uno o más trabajadores o trabajadoras la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
 - e) Cambiar de manera arbitraria, y sin justificación, la ubicación de un funcionario o funcionaria, separándola del resto.
- 2. Desprestigiar a uno o más trabajadores o trabajadoras ante sus compañeros de trabajo. Entre otras conductas se destacan:**
- a) Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más trabajadores o trabajadoras.
 - b) Juzgar el desempeño de uno o más trabajadores o trabajadoras de manera ofensiva o indebida.
- 3. Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más trabajadores o trabajadoras dentro de la organización. Entre otras conductas se destacan:**
- a) Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del funcionario o funcionaria, que estén dirigidos a menospreciar a uno o más trabajadores o trabajadoras dentro del grupo de trabajo.
 - b) Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a uno o más trabajadores o trabajadoras dentro del espacio de trabajo.

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

- c) Pregonar una mala imagen de uno o más trabajadores o trabajadoras frente a los compañeros de trabajo.
 - d) Obligar a uno o más trabajadores o trabajadoras a ejecutar tareas en contra de su moral o ética profesional.
- 4. Atacar la vida privada de uno o más trabajadores o trabajadoras. Entre otras conductas se destacan:**
- a) Criticar o entrometerse permanentemente en la vida privada de uno o más trabajadores o trabajadoras. y
 - b) Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más trabajadores o trabajadoras.
- 5. Ejercer violencia psicológica y/o verbal y/o material contra uno o más trabajadores o una o más trabajadoras pertenecientes a la Institución. Entre otras conductas se destacan:**
- a) Gritar y/o insultar a uno o más trabajadores o trabajadoras;
 - b) Amenazar verbalmente a uno o más trabajadores o trabajadoras;
 - c) Realizar amenazas de violencia física a uno o más trabajadores o trabajadoras;
 - d) Propinar golpes menores y empujones a uno o más trabajadores o trabajadoras,
 - e) Propinar maltrato físico (golpizas) a uno o más trabajadores o trabajadoras.
- 6. Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica o laboral de uno o más trabajadores o trabajadoras que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.**

RESUMEN

MALTRATO LABORAL	ACOSO LABORAL
Es una conducta generalizada	Es una conducta selectiva

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

La acción es evidente	La acción es silenciosa
No tiene un objetivo específico	Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s
La agresión es esporádica	El hostigamiento es reiterado
Afecta la dignidad de las personas	Afecta la dignidad de las personas

V. PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUIRÍAN MALTRATO O ACOSO LABORAL.

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres promoviendo sanos ambientes laborales, se estima relevante conocer aquellas prácticas que **NO constituyen Maltrato o Acoso Laboral**, permitiendo excluir los elementos que no califican para una eventual denuncia.

De acuerdo con la literatura se mencionan, entre otras:

- a) Traslado de puesto de trabajo.
- b) Modificación de las funciones u horarios de trabajo.
- c) Discrepancias o diferencias de opiniones.
- d) Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- e) Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.
- f) Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- g) Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.
- h) Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones del trabajo.
- i) Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.
- j) Amonestaciones del jefe directo por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

VI. ACOSO SEXUAL.

El acoso sexual se definió como una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Agencia. **Serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual**, ejercer en forma indebida por cualquier medio (entre otras, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales y/o contactos físicos) que impliquen, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Todo trabajador que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este Protocolo, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Dirección Ejecutiva de la Agencia, o a la Inspección del Trabajo.

Toda denuncia realizada en los términos señalados, deberá ser investigada por la Agencia, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias (el "Investigador").

La Agencia derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Agencia no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Recibida la denuncia, la Agencia a través de la Dirección Ejecutiva, si así lo considera, solicitará al investigador, disponer de algunas medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Inspección de Trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Una vez que el Investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

VII. DISCRIMINACIÓN.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Los actos discriminatorios deben presentarse durante la vigencia y/o término del contrato de trabajo quedando excluidas de manera expresa las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, es decir, las ofertas de trabajo.

VIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Cualquier trabajador que se sienta afectado por conductas de acoso, maltrato laboral, acoso sexual o discriminación tiene el derecho de denunciarlos a través de las formas establecidas en este protocolo o directamente ante la inspección del trabajo si así lo estima pertinente. Así mismo, cualquier trabajador que sea testigo de alguna de las conductas reguladas en este protocolo tiene el deber de denunciar.

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

La investigación de las denuncias y las medidas y sanciones que se apliquen, se sustanciará íntegramente en conformidad a lo dispuesto en el presente instrumento y en lo que se señale en el respectivo reglamento interno una vez que estas conductas se consagren en él.

La denuncia debe realizarse a través de la presentación del formulario que para estos efectos se establece como anexo al presente protocolo, directamente a la Dirección Ejecutiva, quien una vez recibida, designará un investigador, el que deberá recabar toda la información del caso y emitir un informe fundado al respecto, asegurado a las partes involucradas, mientras dure la investigación, el resguardo de las normas del debido proceso. La investigación que se realice debe quedar consignada en un informe el que contendrá como mínimo, toda la información recopilada, la documentación presentada, las entrevistas con los afectados, testigos si los hubiere, el análisis y resolución de la investigación y las sanciones propuestas en el caso de haberlas.

Esta institución asegura la protección de la identidad del denunciante en todo momento.

IX. SANCIONES

Sin perjuicio de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley, la infracción a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones que establece el presente protocolo, será sancionada, según su gravedad; con:

- a) Amonestación verbal: consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente al trabajador afectado, sin dejar constancia en su hoja de servicio.

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

- b) Amonestación escrita: consiste en la reprensión formal que se hace al trabajador afectado por escrito, dejándose constancia en su hoja de servicio y/o enviándose copia a la inspección del trabajo, de acuerdo a la gravedad de la falta.
- c) Término del Contrato de Trabajo de acuerdo a las causales establecidas en la legislación vigente. Es especial el Artículo 160 del Código del Trabajo.

X. CONTROL DE CAMBIO

El presente protocolo será revisado y actualizado periódicamente en función de las necesidades, a partir de su entrada en vigencia, por la Gerencia Legal, quien propondrá los cambios tanto de forma como de fondo correspondientes.

Versión	Fecha	N° de página / sección	Descripción del cambio	Elaboró / Modificó
01	Septiembre 2022	Todas	Creación del documento.	Gerencia Legal

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

ANEXO

FORMULARIO DE DENUNCIA por hechos constitutivos de Maltrato laboral, Acoso Laboral, Acoso Sexual o Discriminación.

1. TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.

De acuerdo con el Protocolo, marque con una "X" la alternativa que corresponda al tipo de violencia laboral que se denuncia:

	Maltrato Laboral
	Acoso Laboral
	Acoso Sexual
	Discriminación

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia:

	Víctima (persona en quien recae la acción de violencia laboral)
	Denunciante (persona que pone en conocimiento el hecho de violencia, sin ser víctima de éste)

Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Área	
Teléfono y Mail	

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Área	
Teléfono y Mail	

Datos personales del DENUNCIADO:

Nombre Completo	
Cargo que Desempeña	
Área	
Teléfono y Mail	

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

3. RESPECTO A LA DENUNCIA.

¿Cuál es el nivel jerárquico del DENUNCIADO respecto a la Víctima? Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

	Nivel Jerárquico Superior
	Igual Nivel Jerárquico
	Nivel Jerárquico Inferior

¿El DENUNCIADO trabaja directamente con la víctima? Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

	Si
	No
	Ocasionalmente

¿La VÍCTIMA ha puesto en conocimiento a su superior inmediato esta situación o a otro superior, si el victimario es su jefatura? Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

	Si	A quién se le informó:	
	No		

4. NARRACIÓN DE LOS HECHOS.

a) Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el presunto victimario que avalarían la denuncia. Indique el hecho; las personas involucradas; el lugar donde

 <p>Agencia de Sostenibilidad Energética</p>	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

ocurrió; y otros detalles que complementen la denuncia. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

- b) Indique hace cuánto tiempo es víctima de acciones de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación. Señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con

 <p>Agencia de Sostenibilidad Energética</p>	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

que se reiteran. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

- c) Indique el nombre de la persona o personas que realizaron acciones de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación. Puede señalar otros antecedentes de la persona, que complementen la denuncia. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

- d) Señale el nombre de las personas -testigos- que presenciaron las acciones de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual o discriminación, o que tengan algún tipo de información de lo ocurrido. Indique nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

5. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA.

¿Con qué documentos o antecedentes cuenta, que acreditan su denuncia? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

	Ninguna evidencia específica
	Testigos
	Correos electrónicos

 Agencia de Sostenibilidad Energética	PROTOCOLO
	ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

	Documentos
	Informes Médicos / Psicológicos
	Otros Medios de Prueba

Señale cuales:

Señale los documentos que adjunta en la presente denuncia, indicando el nombre del documento y el número de páginas.



Agencia de
Sostenibilidad
Energética

PROTOCOLO

**ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSOS SEXUAL
Y DISCRIMINACIÓN**

--

Nombre y firma del Denunciante

Fecha de entrega del documento: ____/____/____