APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO.

RESOLUCION EXENTA Nº 10580

SANTIAGO, 26 JULIO 2024

VISTOS:

Las facultades que me confiere la Ley N.° 20.720 que sustituye el régimen concursal vigente por una Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas; lo dispuesto en el D.F.L. N.° 1-19.653, de 17 de noviembre de 2001, Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N.° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; los establecido en la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo; en la Resoluciones N.°s 6 y 7 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; y en el Decreto N.° 8 de 19 enero de 2023, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

CONSIDERANDO:

1. Que, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 21.643, que modifica en Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, las instituciones públicas y privadas deben elaborar e implementar un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo, debiendo los órganos de la administración del Estado tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

2. Que, por medio del ORD. N° PIN-OO-00560-2024 la Superintendencia de Seguridad Social remitió lineamientos para la implementación de la Ley N° 21.643 en los Servicios públicos.

3. Que, la Contraloría General de la República por medio del Instructivo N° E516610 / 2024, impartió instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643, Ley Karin, que introduce en las Leyes N°s. 18.575 y 18.834, respecto de las normativas que nos compete.

4. Que, se hace necesario dictar el acto administrativo correspondiente para formalizar el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, en función de los lineamientos indicados en la Ley N° 21.643.

RESUELVO:

1. APRUÉBASE el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, cuyo texto se adjunta al presente acto administrativo y se entiende que forma parte integrante de la misma.

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo

Santiago 2024

Contenido

1. **Introducción:** 5
2. **Objetivo:** 6
3. **Alcance:** 6
4. **Definiciones:** 7

Acoso sexual: 7

Acoso laboral: 7

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: 9

Conductas incívicas: 10

Sexismo: 10

5. **Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:** 11
6. **Derechos y deberes de la Institución y de los funcionarios:** 12

a. Funcionarios y funcionarias. 12

b. Institución. 12

7. **Organización para la gestión del riesgo:** 13
8. **Identificación de los factores de riesgo:** 15
9. **Política prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo** 16
11. **Medidas para la prevención:** 19
12. **Difusión y distribución** 21

1. Introducción:

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, en cumplimiento de la Ley N°21.643 (Ley Karin), ha elaborado este protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Este documento establece las bases para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la promoción de ambientes laborales saludables. Este documento se complementa con el procedimiento de denuncia e investigación del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, N°1, consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. Este principio fundamental sirve como pilar para todas las normas y regulaciones destinadas a proteger a todos los trabajadores contra cualquier forma de violencia o acoso en el ámbito laboral. Esta disposición es particularmente relevante al establecer la obligación de adoptar medidas para promover la igualdad y erradicar la discriminación, incluyendo la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia ejercida por terceros. Cabe aclarar que la perspectiva de género es importante para abordar de manera efectiva las diversas formas de acoso y violencia que pueden afectar según prevalencia a hombres o mujeres.

En este contexto, el presente protocolo se establece como una herramienta crucial para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual, laboral y la violencia en el ámbito laboral, cubriendo tanto las modalidades presenciales como remotas, así como espacios de interacción como chats grupales. La implementación de este protocolo busca asegurar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, en consonancia con los principios y valores de la función pública. Además de proporcionar directrices claras para la prevención y manejo de estas situaciones, este protocolo refuerza el compromiso de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento con la creación de un entorno de trabajo saludable y respetuoso para todos sus funcionarios.

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 institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto la institución como los funcionarios se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la institución, 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 funcionarios, a apoyar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en la identificación de aquellos riesgos que detecten en el ejercicio de sus funciones.

3. Alcance:

Este protocolo será aplicado a todo el personal que se desempeñe en la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento o para ella, en sus oficinas centrales o coordinaciones regionales, indistintamente de su calidad jurídica, esto es planta, contrata u honorario, a quienes afecte un hecho que pudiera ser constitutivo de acoso laboral, sexual y Violencia en el Trabajo, así como también a quienes tomen conocimiento de los mismos. También están incorporados a estos procedimientos el alumnado que realicen sus prácticas profesionales o pasantías en esta institución.

4. Definiciones:

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

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:

- 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, que va desde manoseos hasta violación. 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, que se ejerce 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. Algunos ejemplos:

- Juzgar el desempeño de un trabajador o trabajadora 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.
- 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.
- Asignar excesiva carga laboral por parte de una jefatura, sin expresión de causa fundada en los objetivos de la unidad, Depto. o institución, así como también no otorgar carga laboral sin fundamento.
- Difundir rumores o información falsa: Propagar chismes o falsedades sobre una persona con el objetivo de perjudicar su reputación o integridad dentro del ámbito laboral.
- Privación de recursos: Negar acceso a herramientas, información, formación o recursos necesarios para realizar el trabajo adecuadamente, con el fin de obstaculizar el desempeño laboral de una persona.
- Sabotaje laboral: Realizar acciones intencionales para dificultar o impedir que una persona realice sus tareas correctamente, como manipular su trabajo, eliminar archivos importantes o alterar resultados.
- Interrupciones constantes: Interrumpir repetidamente a una persona durante reuniones, presentaciones o conversaciones, con el objetivo de menospreciar sus aportes o desacreditar su posición.
- Exclusión de actividades laborales: Excluir sistemáticamente a

una persona de reuniones, proyectos, capacitaciones o eventos importantes relacionados con su trabajo, sin justificación válida, con el objetivo de marginarla o desvalorizar su rol en la organización.

Violencia en el trabajo ejercida 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).

Algunos ejemplos:

- 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.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- Acoso cibernético: Uso de plataformas digitales o redes sociales por parte de clientes o usuarios para intimidar, amenazar o difamar a un trabajador, incluyendo la publicación de información personal o falsa con intención de dañar su reputación.
- Stalking o acecho: Seguimiento persistente y no deseado de un trabajador por parte de un cliente o usuario, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, generando temor y ansiedad en la víctima.
- Vandalismo dirigido: Daño intencional a la propiedad personal del trabajador (por ejemplo, su vehículo) por parte de un cliente insatisfecho o un usuario enojado, como forma de represalia o intimidación.

Conductas incívicas:

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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y

evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.
Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

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. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica feminista como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica feminista 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 feminista “sexismo benevolente”

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario o funcionaria sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un funcionario o funcionaria 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 funcionario o funcionaria y que no sea utilizado subrepticiamente 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 prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo se fundamenta en la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, donde se promueva la dignidad y el bienestar de todos los funcionarios. Este principio básico exige la implementación de políticas claras y efectivas de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso o violencia, respaldadas por protocolos de prevención y procedimientos de denuncia accesibles, conocidos por los funcionarios . . La Ley N°21.643 establece que las medidas preventivas deben incluir la capacitación y sensibilización continua de todos los miembros de la organización, asegurando que comprendan sus derechos y responsabilidades, y estén

capacitados para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso o violencia. Asimismo, estas medidas deben abarcar la promoción de prácticas laborales saludables y la implementación de sistemas de apoyo psicológico temprano para los empleados afectados.

Además, la prevención debe abordarse con una perspectiva de género, garantizando la igualdad y la no discriminación en todas las prácticas y políticas laborales. Este enfoque implica evaluar y mitigar los riesgos psicosociales que puedan contribuir al acoso o violencia, promoviendo una cultura organizacional basada en la equidad, la transparencia y el respeto mutuo. Las medidas preventivas, conforme a la Ley Karin, incluyen la evaluación periódica de los riesgos psicosociales, la revisión de políticas internas, la protección de los denunciantes y la implementación de mecanismos efectivos de resolución de conflictos. La participación activa de los empleados, a través de comités paritarios y otras formas de colaboración, es esencial para identificar problemas, desarrollar soluciones y asegurar que las medidas preventivas sean efectivas y sostenibles en el tiempo.

6. Derechos y deberes de la Institución y de los funcionarios:

a. Funcionarios y funcionarias.

i. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

ii. Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.

iii. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.

iv. Obligación a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.

v. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

vi. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia y procedimiento de denuncia, investigación y sanción de las conductas antes descritas con el que cuenta la institución, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b. Institución.

i. 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.

ii. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.

iii. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

iv. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.

v. Asegurar que el o los denunciados estén protegido contra represalias, acoso y mal trato de cualquier tipo, durante la investigación y de manera posterior, habiendo sido sancionados o no.

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

vii. Monitorear el cumplimiento del 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 los miembros de comité Paritario de Higiene y Seguridad individualizados a continuación:

Lorena Salvo Mellado, RUN N.° 13.244.477-3, Administrativo a Contrata, asimilado a grado 17° de la E.O.F., con desempeño en el Departamento de Fiscalización.

Pamela Andreani Pulgar, RUN N.° 9.833.461-0, Administrativo a Contrata, asimilada a grado 18° de la E.O.F., con desempeño en el Departamento de Fiscalización.

Leonardo Moya Sepúlveda, RUN N.° 12.469.583-K, Administrativo a Contrata, asimilado a grado 17° de la E.O.F., con desempeño en el Departamento de Fiscalización.

Pablo Valladares Ljubetic, RUN N.° 15.636.935-7, Profesional a Contrata, asimilado a grado 8° de la E.O.F., con desempeño en Gabinete.

Andrés Donoso Saavedra, RUN N.° 12.239.332-1, Profesional a Contrata, asimilado a grado 10° de la E.O.F., con desempeño en el Departamento de Administración y Finanzas.

Álvaro Bravo Villagra, RUN N.° 16.710.306-5, Profesional a Contrata, asimilado a grado 13° de la E.O.F., con desempeño en el Departamento Jurídico.

Es responsabilidad de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento 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 institución ha designado a la Prevencionista de Riesgos institucional, Luz Salva Vásquez, (562) 24952548, lsalva@superir.gob.cl.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas periódicas y el responsable de esta actividad será Luz Salva Vásquez. Los funcionarios(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Luz Salva Vásquez, (562) 24952548, lsalva@superir.gob.cl.

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, a través de la prevencionista de riesgos o quien cumpla esas funciones, se coordinará, por lo canales formales que corresponda, con la contratista y/o subcontratista , o representantes de la empresas subcontratadas, para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas en materias relacionada a la implementación y seguimiento de la Ley 21.643, siendo las funciones la revisión de los respectivos protocolo y procedimientos, como la supervisión de la implementación de medidas de prevención y de investigación en la medida que se presenten denuncias. ,

La persona responsable de orientar a los denunciantes será el jefe del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, Paolo Araneda Jara, o quién los subrogue o reemplace. Los denunciantes también pueden canalizar a través de ANFUSIR sus denuncias, que en estos casos, actuará como intermediario y derivará el caso al jefe del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, cuando así lo requieran. Si el acoso, sea laboral o sexual, se produce dentro del área de gestión de personas o involucra a su jefatura, el caso será supervisado por el jefe de servicio u otra autoridad o Jefatura, de igual o mayor grado que el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, designada por el jefe de servicio para tal fin.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del	Cargo	Correo electrónico

participante		
Paolo Araneda Jara	jefe del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas	paraneneda@superir.gob.cl
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Comité	comité.paritario@superir.gob.cl
ANFUSIR	Asociación de funcionarios	anfusir@superir.gob.cl

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 las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la confianza y justicia organizacional[1], 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 las conductas incívicas 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 Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento 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 institución elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

[1] Justicia organizacional se refiere a La confianza y la justicia organizacional mide el grado de seguridad o confianza hacia la empresa o institución con el que los trabajadores/as afrontan sus tareas cotidianas. Esta seguridad se puede expresar

de varias maneras, como confianza en los directivos, en los compañeros y compañeras de trabajo, en la

solución justa de los conflictos y otras características similares

La política se dará a conocer a los funcionarios y funcionarias, mediante correo electrónico institucional funcionarios@superir.gob.cl.

8. Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán las condiciones, situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL – SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas o Asociación Chilena de Seguridad, 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 Paritario de Higiene, y Psicólogo de Gestión y Desarrollo de Personas.

Identificación de factores de riesgo
Conflictos Interpersonales
Quiebres de comunicación
Falta de apoyo organizacional frente a necesidades de equipos
Sobre carga de trabajo
Desequilibrio vida personal y laboral
Falta de reconocimiento
Estilos de Liderazgo inapropiados para la cultura organizacional
Ambigüedad de rol
Exceso o inadecuados mecanismos de control y supervisión
Bajas competencias para implementar un Feedback Constructivo
Inequidad en las oportunidades de desarrollo profesional
Resistencia al cambio organizacional
Inadecuada gestión del cambio
Inadecuada gestión del desempeño

Falta de programas de mentoría
Rigidez en los procesos de trabajo

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

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento 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 política, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas.

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento 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 el cuerpo directivo como por los funcionarios, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, y cuentan con el compromiso y liderazgo directo del/la Superintendente(a).

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo siguiendo los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La política se dará a conocer a los y las funcionarias, mediante correo electrónico permaneciendo una copia en la intranet institucional.

10. Principios

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, comprometida con la creación y mantenimiento de un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo, establece el presente protocolo fundamentado en los siguientes principios rectores. Estos principios, derivados de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y complementados con valores institucionales específicos, guían todas las acciones y medidas contenidas en este documento.

10.1 principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental: Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo: El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

c) Equidad de género y diversidad: La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

d) Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

e) Participación y diálogo social: Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de

la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos: Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

10.2 Los siguientes principios corresponden a lineamientos que asume la Superintendencia de Insolvencia y emprendimiento para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

En adición se consideran los siguientes principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

a) Perspectiva de género: La perspectiva de género reconoce el impacto del género en las acciones preventivas, utilizando indicadores estadísticos para implementar cambios que permitan la toma de decisiones fundamentadas, eliminando sesgos ideológicos, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus formas con el objetivo de fomentar la equidad.

b) Política de tolerancia cero: La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento busca fomentar una cultura irrestricta de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

b) Valores fundamentales: La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento se compromete a crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

c) Participación y diálogo social: Como institución pública tenemos el compromiso de fomentar un diálogo abierto a todo el personal, asegurando que los protocolos que abordan estos temas de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en trabajo, se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

d) Control de los riesgos en su origen: La Superintendencia de insolvencia y reemprendimiento busca eliminar o controlar los riesgos laborales

potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

e) Perspectiva de género: La perspectiva de género reconoce el impacto del género en las acciones preventivas, utilizando indicadores estadísticos para implementar cambios que permitan la toma de decisiones fundamentadas, eliminando sesgos ideológicos, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus formas con el objetivo de fomentar la equidad.

11. Medidas para la prevención:

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

- 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, 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 los funcionarios(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento abordará implementando un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.
- Además, la institución 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 y los funcionarios(as), 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 Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento informará y capacitará a los funcionarias y funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico institucional y el responsable de esta actividad será la Prevencionista de Riesgos institucional, Luz Salvá Vásquez.

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 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 trabajadores(as) a través de correo institucional para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Prevencionista de Riesgos institucional, Luz Salvá Vásquez.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación.
Decálogo buenas Prácticas
Ambiente Laboral Seguro
Difusión medidas Conciliación Trabajo-Familia
Campañas de Concientización
Supervisión Ética
Gestión de conflicto Incipiente
Intervención de equipos con compromiso de apoyo

Mecanismos de seguimiento:

La Asociación Chilena de Seguridad con la participación de miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Psicólogo de Gestión de Personas, Sebastián Segura, 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.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, el que será difundido a través de la página intranet, no obstante, este podrá ser consultado por los funcionarios(as), solicitándolo al Jefe del

Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, Paolo Araneda Jara, al correo paraneda@superir.gob.cl

En caso de que exista la ocurrencia de situaciones de acoso laboral, sexual o violencia laboral que supere las medidas preventivas el funcionario podrá canalizar su denuncia a través del procedimiento de denuncia.

12. Difusión y distribución

Existirá un ejemplar disponible en la Intranet Institucional para la difusión del presente documento. Para su consulta permanente dispondrán de un ejemplar en medio digital, las siguientes personas:

- Jefatura del Servicio.
- Jefaturas de Departamento.
- Jefaturas de Subdepartamentos.
- Encargado/a de Género.
- Directiva de Asociación de Funcionarios/as.

3. La vigencia de este Procedimiento comenzará a regir a contar del 1 de agosto de 2024.

4. COMUNÍQUESE a todos los funcionarios y funcionarias de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en forma electrónica.

Anótese, Comuníquese y archívese.

HUGO SÁNCHEZ RAMÍREZ
SUPERINTENDENTE DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO

PVL/CVS/PAJ/ASA