vspt
WINE GROUP

PROTOCOLO DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, CCU y sus filiales han 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, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto CCU como sus trabajadores(as) se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de CCU y sus filiales, 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(as) trabajadores(as), a apoyar 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 todos(as) los(as) trabajadores(as), incluidas las jefaturas y gerentes de CCU y sus filiales, así como contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias 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 otra 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 uno o más trabajadores(as), en contra de otro(a) u otros(as) trabajadores(as), por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

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

• **Violencia en el Trabajo Ejercidas por Terceros Ajenos a la Relación Laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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 trabajadoras y trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

• **Comportamiento 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.
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 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 o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, ***no*** **son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**, siempre y cuando se respeten los derechos fundamentales de los(as) trabajadores(as). Estas incluyen comentarios y consejos sobre asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, implementación de políticas, medidas disciplinarias, asignación y programación de cargas de trabajo, cambios en las funciones del puesto, informar sobre desempeño insatisfactorio o comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos, y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, sin que se utilicen como mecanismos de hostigamiento o agresión.

5. Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

CCU y sus filiales darán pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

6. Derechos y Deberes de CCU y sus Trabajadores(as)

a) Trabajadores(as):

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) CCU y sus Filiales:

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

7. Organización para la Gestión del Riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o los integrantes de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

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 entidad empleadora ha designado a las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU, de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas, mediante charlas, cursos, informativos u otros, y los responsables de estas actividades serán las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

Los(as) trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

Cuando existan trabajadores(as) en régimen de subcontratación, se deberá coordinar con el contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas de prevención y vigilar que dichas empresas cumplan con las normas correspondientes.

Las áreas a cargo de la recepción de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y de orientar a los denunciantes, serán las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

CCU y sus filiales declaran que no tolerarán conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso 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, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las trabajadoras y los trabajadores.

Además, se comprometen a gestionar los riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, son conscientes de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por los(as) trabajadores(as), que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

CCU y sus filiales elaborarán la política de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo trabajo, y la revisarán cada dos años.

La política se dará a conocer a los(as) trabajadores(as), mediante correo electrónico e informativos del área de Comunicaciones Internas.

1. Identificación de los Factores de Riesgos

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizaciones 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, CCU y sus filiales analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el numero 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 CCU y sus filiales 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 de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, o los integrantes de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

Identificación de Factores de Riesgos
Carga de trabajo (sobrecarga)
Exigencias emocionales
Desarrollo profesional
Reconocimiento y claridad de rol
Conflicto de rol
Calidad del liderazgo
Compañerismo
Inseguridad en las condiciones de trabajo
Equilibrio trabajo y vida privada
Confiabilidad y justicia organizacional
Vulnerabilidad
Violencia y acoso
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas

2. 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. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- 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 los(as) trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que CCU y sus filiales abordarán y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante correos electrónicos, charlas, informativos u otros.

- Además, CCU y sus filiales organizarán 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(as) trabajadores(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.

- CCU y sus filiales informarán y capacitarán a las trabajadoras y a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correos electrónicos, charlas, capacitaciones, informativos u otros, y los responsables de estas actividades serán las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en el plan de acción de CCU y sus filiales, 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(as) trabajadores(as) mediante correos electrónicos, informativos u otros), para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

Medidas de Prevención a Implementar
Charlas
Capacitación
Informativos
Manual de buen trato

3. Mecanismos de Seguimiento

CCU y sus filiales con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o los integrantes de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM de cada una de las filiales de CCU, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en CCU y sus filiales 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 los(as) trabajadores(as), solicitándolo a Recursos Humanos o Relaciones Laborales de cada una de las unidades o centros de trabajo de CCU.

Se incorporará la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva:

Evaluación del Cumplimiento	Mejora a Implementar
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial.
No se cumple	Reunión con trabajadores.

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

CCU y sus filiales establecerán 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.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los(as) trabajadores(as), mediante los siguientes medios: correos electrónicos e informativos del área de Comunicaciones Internas. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CCU y sus filiales.