

ANTECEDENTES

Nombre empleador/a:

Rut:

Fecha

De acuerdo a la ley, el empleador es responsable de mantener las condiciones necesarias para que el trabajador desarrolle sus labores en un entorno de trabajo seguro y saludable. Por lo anterior, considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, yo, [nombre empleador/a], en mi calidad de empleador/a de [nombre el trabajador, la trabajadora o las personas trabajadoras de casa particular], quien presta sus servicios como trabajador[a] de casa particular en este hogar, y en consulta con [ella o él], he elaborado el presente protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.

I.- Compromiso:

En mi calidad de empleador, me comprometo de manera personal y comprometo a los integrantes de este hogar, a mantener un trato respetuoso, libre de discriminación con la persona trabajadora de casa particular, donde no serán permitidas conductas de acoso laboral, sexual y/o la violencia en el trabajo, así como, ninguna otra conducta que vulnere la dignidad y/o los derechos de la persona trabajadora. Lo anterior, aplicará también, cuando corresponda, a las visitas que acudan al domicilio particular.

Definiciones:

Es necesario que la persona trabajadora tome conocimiento de los siguientes conceptos:

- **Acoso sexual:** Es cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado o no consentido por quien lo recibe, lo que incluye insinuaciones y comentarios sexuales, contacto físico como abrazos, besos, caricias, roces, o intentos de hacerlos, envío de mensajes e imágenes explícitas. La característica esencial del acoso sexual es que estas conductas no son deseadas por quien las recibe. El acoso sexual incluye la violación.
- **Acoso laboral:** Toda forma de agresión u hostigamiento, tanto físico como psicológico, por parte del/la empleador/a, compañeros de trabajo, miembros de la familia o visitas. Ejemplos incluyen juzgar ofensivamente el desempeño de la persona trabajadora, aislarla, usar nombres ofensivos hacia ella, hacer comentarios despectivos sobre su apariencia o sus habilidades, o enviar mensajes amenazantes. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o las condiciones en las que se realiza el trabajo.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Conductas agresivas por parte de clientes, proveedores, técnicos de reparaciones o visitas que afectan a la persona trabajadora de casa particular. Ejemplos incluyen gritos, amenazas, insultos, golpes, zamarreos y cualquier comportamiento que cause lesiones físicas o que pueda causarlas.

Por otra parte, dentro de las conductas que podrían llevar al acoso y violencia, y que deberían ser identificadas para prevenirlas, se encuentran las siguientes:

- **Conductas incívicas:** Comportamientos descorteses o groseros sin intención clara de dañar pero que no siguen las normas de respeto mutuo entre las personas. Estas conductas, si son toleradas, pueden llevar a conductas de hostilidad o violencia graves. Por eso se hace necesario eliminarlas en el trato entre las personas del hogar. Ejemplos incluyen usar un tono de voz agresivo, hacer gestos hostiles, no respetar el espacio personal de otros, o divulgar información personal confidencial.
- **Sexismo:** Actitudes o comportamientos basados en la idea de que algunas personas son inferiores por su sexo, género, o identidad. Puede ser hostil (chistes sexistas, comentarios denigrantes hacia las mujeres) o benévolo (dar explicaciones sobre algo evidente, asumiendo que el otro(a) es menos competente e incapaz de resolver problemas o tomar decisiones en consideración a su género, interrumpirlas mientras hablan).

Riesgos de posible ocurrencia:

- Los niños o los adultos mayores dependientes pueden tener reacciones agresivas hacia la persona que les atiende para manifestar su desagrado o frustración. Por ejemplo, mediante empujones, golpes, tirones de pelo, bofetadas, mordiscos o lanzando objetos.
- Riesgo de altas exigencias emocionales y físicas, como el cuidado de lactantes, niños pequeños, adultos mayores, enfermos, discapacitados, y/o el cuidado de mascotas.
- Situaciones que generen desgaste emocional o físico, desmotivación de la persona trabajadora, pudiendo generar irritabilidad y una actitud negativa en la relación con los miembros de la familia.
- Instrucciones contradictorias, carga de trabajo excesiva, extensión de la jornada laboral, entre otras.
- En caso que se cumplan funciones cohabitando en el domicilio del empleador/a, pueden ocurrir situaciones que atenten contra la intimidad y/o los espacios personales de la persona trabajadora.

Otros riesgos que se identifiquen en conjunto con la persona trabajadora:

III.- Medidas de prevención de los riesgos identificados:

Para prevenir los riesgos este empleador(a) realizará las siguientes actividades:

- Disponer de espacios y dependencias adecuadas para que la persona trabajadora desempeñe sus labores y actividades, en un marco de respeto a la dignidad.
- Mantener comunicación fluida y respetuosa, a través de reuniones periódicas con la persona trabajadora para abordar las situaciones de riesgo y acordar las medidas preventivas que se adoptarán para prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en trabajo. Esto se realizará, a lo menos, semestralmente y cuando el empleador(a) o la persona trabajadora detecten una situación de riesgo que deba ser abordada.
- Para ello, además se podrá utilizar como referencia, en lo que corresponda, la “Pauta para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores” disponible en el link: https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_32.pdf
- Mantener reuniones periódicas con el grupo familiar para identificar situaciones de riesgos y medidas preventivas, así como para comunicar las medidas acordadas con la persona trabajadora e indicar su cumplimiento, cuando corresponda. Esto se realizará con la misma periodicidad antes señalada.

Otras medidas preventivas acordadas en conjunto con la persona trabajadora

IV.- Medidas de resguardo:

En caso de ocurrencia de un hecho de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual que produzca impacto emocional, el empleador deberá derivar a la persona trabajadora al programa de atención psicológica temprana otorgado por su respectivo organismo administrador. Lo anterior, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora de recurrir directamente a dicho programa.

V.- Capacitación e información:

El empleador podrá solicitar al respectivo Organismo Administrador asistencia técnica para que la persona trabajadora se mantenga debidamente informada sobre su derecho a prestar los servicios en un entorno seguro y saludable.

VI.- Denuncia:

Este empleador(a) informará semestralmente a la persona trabajadora que, en caso de ocurrir conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, la denuncia la debe realizar en quien realizará la investigación y definirá las medidas que se deberán adoptar.

Este protocolo será firmado por ambas partes y se adjuntará al contrato de trabajo.

Nombre y firma la persona
trabajadora casa particular

Nombre y firma empleador/a

