

**PROTOCOLO PREVENTIVO**

**Acoso Sexual,  
Laboral y Violencia  
en el Trabajo**

Versión septiembre de 2024

Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 2 de 14

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**ÍNDICE**

---

<b>1.</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Objetivo .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Alcance .....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Definiciones .....</b>	<b>3</b>
<b>5.</b>	<b>Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.....</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>Principios de gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales.....</b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>Derechos y deberes.....</b>	<b>7</b>
7.1.	Personas trabajadoras: .....	7
7.2.	EL MUSEO DE ARTE COLONIAL SAN FRANCISCO : .....	7
7.3.	Organismo Administrador: .....	8
<b>8.</b>	<b>Organización para la Gestión del Riesgo.....</b>	<b>8</b>
8.1.	Identificación de factores de riesgos y diseño de las medidas de prevención. ....	8
8.2	Principales factores de riesgo a gestionar y criterios para la definición de medidas:.....	8
8.3	Capacitación .....	9
8.4	Seguimiento .....	9
<b>9.</b>	<b>Difusión .....</b>	<b>10</b>
<b>10.</b>	<b>Denuncias e investigación.....</b>	<b>10</b>
101.	Medidas de resguardo frente a denuncias:.....	11
<b>11.</b>	<b>Sanción.....</b>	<b>11</b>
<b>12.</b>	<b>Control de revisiones .....</b>	<b>11</b>
<b>Anexo N°1.....</b>		<b>13</b>
<b>PLAN DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL</b>		<b>13</b>
<b>Anexo N°2.....</b>		<b>14</b>
<b>POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....</b>		<b>14</b>

---

<b>Museo de Arte Colonial San Francisco</b>	<b>Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</b>	<b>Versión</b>	00 - Septiembre 2024
		<b>Página</b>	Página 3 de 14

## 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, El Museo de Arte Colonial San Francisco ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Se basa en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19 N°1 garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que exige relaciones laborales libres de violencia y discriminación, promoviendo la igualdad y erradicando conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

## 2. Objetivo

**2.1** Crear 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 de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo erradicando conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

**2.2** Integrar en matriz de riesgos los riesgos psicosociales que podrían generar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda

**2.3** Promover la participación de los trabajadores en la gestión preventiva frente al acoso y violencia laboral.

## 3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, gerentes y directores de El Museo de Arte Colonial San Francisco, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas usuarios, clientes o alumnos practicantes que acudan a instalaciones de El Museo de Arte Colonial San Francisco.

## 4. Definiciones

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

**a. Acoso sexual:** Es aquella conducta en la que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican la situación laboral o las oportunidades de empleo del receptor (artículo 2° del Código del Trabajo).

---

Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 4 de 14

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, y otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien los recibe.

**Ejemplos:** enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas sin el consentimiento del receptor; ofrecer recompensas a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas si se niegan; presionar para realizar actividades sexuales en contra de la voluntad mediante amenazas o manipulación o el contacto o comportamiento sexual no deseado, desde manoseos hasta violación o, en general, cualquier requerimiento sexual no consentido por la persona que los recibe.

**b. Acoso laboral:** Es 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, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental.

**Ejemplos:** juzgar ofensivamente el desempeño laboral; aislamiento, restringiendo el contacto social, Uso de nombres ofensivos, Lenguaje despectivo o insultante; comentarios despectivos sobre apariencia, inteligencia o habilidades; obligar a realizar tareas degradantes o no asignar tareas, Intimidaciones verbales; mensajes amenazantes o abusivos; comentarios despreciativos sobre características personales como género, etnia o apariencia o, 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.

**c. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afectan a trabajadores, con ocasión de la prestación de los servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (artículo 2° del Código del Trabajo).

**Ejemplos:** gritos u amenazas; uso de lenguaje ofensivo; agresiones físicas como golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas; conductas que amenacen con o resulten en lesiones físicas, daño material o robo en el lugar de trabajo.

**d. 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



Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 5 de 14

proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el ámbito laboral, es recomendable:

- 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.

**e. 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, reforzando prejuicios de género tradicionales y potencialmente dando lugar a conductas constitutivas de acoso. El sexismo en los lugares de trabajo puede afectar, según el caso, tanto a hombres como mujeres.

**Ejemplos de sexismo hostil:** comentarios denigrantes, humor o chistes discriminatorios hacia mujeres o personas diversas basados en su condición, comentarios sobre fenómenos fisiológicos específicos, y 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 sexismo inconsciente:**

- 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 conductas incívicas o sexismo inconsciente.** Entre otras, considerando siempre el contexto y cada caso en particular, no lo serían los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, tales como informar a un trabajador sobre su

---

Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 6 de 14

desempeño laboral insatisfactorio o sobre un comportamiento inadecuado; la implementación de políticas empresariales, cambios organizacionales o reestructuraciones; las medidas disciplinarias impuestas; asignar, cambiar y programar cargas de trabajo; o, cualquier otro ejercicio legítimo de las facultades del empleador que no sea utilizado como un mecanismo de agresión u hostigamiento. El ejercicio de las facultades del empleador que demuestre un patrón de conducta negativo hacia una persona o grupo de personas, reiterado en el tiempo y sin justificación, puede ser considerado como un indicio de la existencia de una situación de acoso o violencia.

## 5. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El Museo de Arte Colonial San Francisco cuenta con una política conforme a la cual es deber de todos los trabajadores de la Empresa respetar la dignidad de las personas, rechazándose y prohibiéndose actitudes discriminatorias y reconociéndose que todos los trabajadores tienen derecho a un trato digno. En consecuencia, se ha adoptado, en forma colaborativa, una política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.

En conformidad a esta política, la Empresa declara que:

- a. No tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas.
- b. Se reconoce que el acoso y la violencia en el trabajo pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en los ambientes laborales 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 pueden ser producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas. Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por los trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.
- c. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.
- d. Esta política se ha dado y dará a conocer a los trabajadores, mediante las vías habituales de comunicación y las capacitaciones que da cuenta este Protocolo de Prevención, y será revisada cada dos años.

## 6. Principios de gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales

- a. **Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad,
-

Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 7 de 14

orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

**b. Valores fundamentales:** Compromiso de 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:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración. Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones.

**d. Control de los riesgos en su origen:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo.

**e. Perspectiva de género:** La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

## 7. Derechos y deberes

### 7.1. Personas trabajadoras:

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

### 7.2. EL MUSEO DE ARTE COLONIAL SAN FRANCISCO :

- Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
  - Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 N° 12 del Código del Trabajo).
  - Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.
  - Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas del organismo administrador de la Ley N°16.744.
-

Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 8 de 14

**7.3. Organismo Administrador:**

- Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión
- Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- Otorgar asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

**8. Organización para la Gestión del Riesgo**

**8.1. Identificación de factores de riesgos y diseño de las medidas de prevención.**

**¿Quién la realiza?**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, a lo menos cada 2 años. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en el caso que no esté constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se realizará en conjunto con un representante de la Empresa y de los trabajadores.

**¿Quiénes participan?** El Museo de Arte Colonial San Francisco coordinará instancias con los trabajadores, con el fin de recabar su opinión acerca de los factores de riesgo y las posibles medidas de prevención.

**¿Cómo se realiza?** Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, al menos cada dos años.

**¿Dónde se registra?** Los miembros tendrán como herramienta de gestión las matrices de identificación de riesgos donde se identificarán los peligros y evaluarán los riesgos psicosociales tales como: acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Las medidas de prevención quedarán descritas en dicho documento.

**8.2 Principales factores de riesgo a gestionar y criterios para la definición de medidas:**

Tabla 1: Factores de riesgo y criterios de medidas

--	--	--



Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 9 de 14

	FACTOR DE RIESGO	CRITERIO PARA DEFINIR MEDIDAS EN PLAN DE TRABAJO
1.	Conductas de acoso laboral	Se tomarán en cuenta las medidas definidas por la Empresa, que incluirán como factores de riesgo los problemas en la definición de roles, sobrecarga de trabajo, o estilos de liderazgo, se diseñarán y ejecutarán medidas para controlarlos.
2.	Conductas de acoso sexual	Capacitación sobre las conductas, su prevención y los efectos en la salud mental. Así como situaciones que NO constituyen acoso
3.	Conductas sexistas	Capacitación difusión de conductas.
4.	Comportamientos incívicos	Las medidas deben estar orientadas a dar a conocer cuales los comportamientos incívicos (webinar, charlas, informativos, etc) Se organizarán actividades para promover un entorno de respeto, igualdad de trato, no discriminación y dignidad.
5.	Violencia externa	Medidas se deben determinar según la opinión de los trabajadores.

### 8.3 Capacitación

Se capacitará a los trabajadores en:

- Los riesgos identificados y las medidas preventivas frente al acoso sexual, laboral y violencia laboral, esta actividad estará a cargo de la jefatura, el prevencionista de riesgos y la abogada laboralista.
- Los canales de denuncia frente a situaciones de violencia y acoso, el que para todos los efectos corresponde a [denunciaslaborales@franciscanos.cl](mailto:denunciaslaborales@franciscanos.cl)

**NOTA:** En el caso de empresas contratistas y subcontratistas, deben contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, como un procedimiento de investigación de las denuncias de esas conductas, en conformidad a la ley. Deberán implementar las medidas de prevención que el Museo de Arte Colonial San Francisco pueda disponer para la prevención del riesgo, como coordinarse con El Museo de Arte Colonial San Francisco en los procedimientos de investigación que involucren personal de la empresa principal y contratistas o subcontratistas.

### 8.4 Seguimiento

El Museo de Arte Colonial San Francisco, evaluará anualmente el cumplimiento del **Plan de prevención frente al acoso laboral, sexual y violencia laboral**, así como su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

---

Museo de Arte Colonial San Francisco	Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Versión	00 - Septiembre 2024
		Página	Página 10 de 14

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

## 9. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante la incorporación en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de El Museo de Arte Colonial San Francisco .

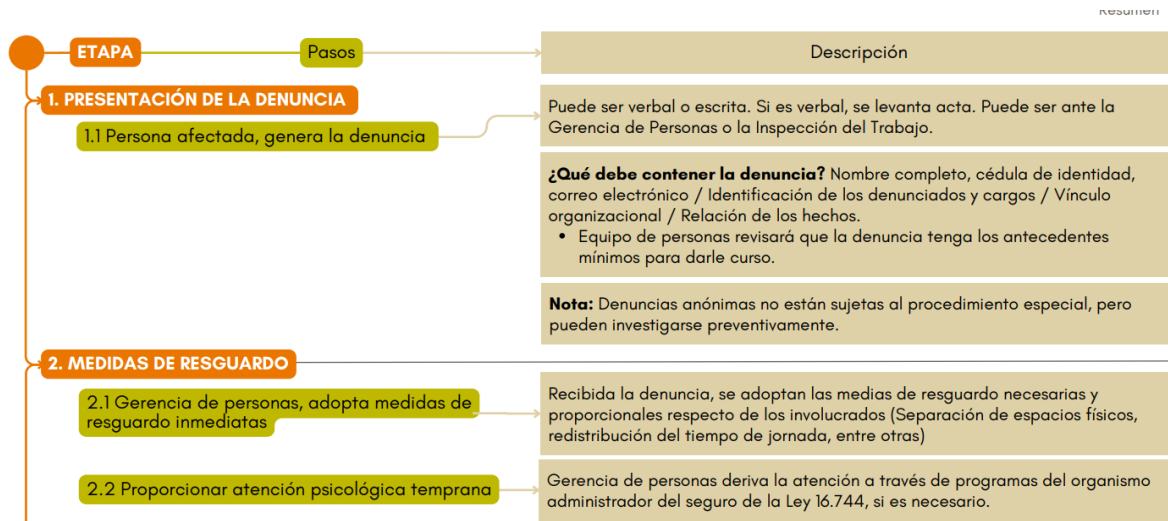
Las actividades de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo serán realizadas mediante el envío de un correo electrónico desde la casilla [denunciaslaborales@franciscanos.cl](mailto:denunciaslaborales@franciscanos.cl)

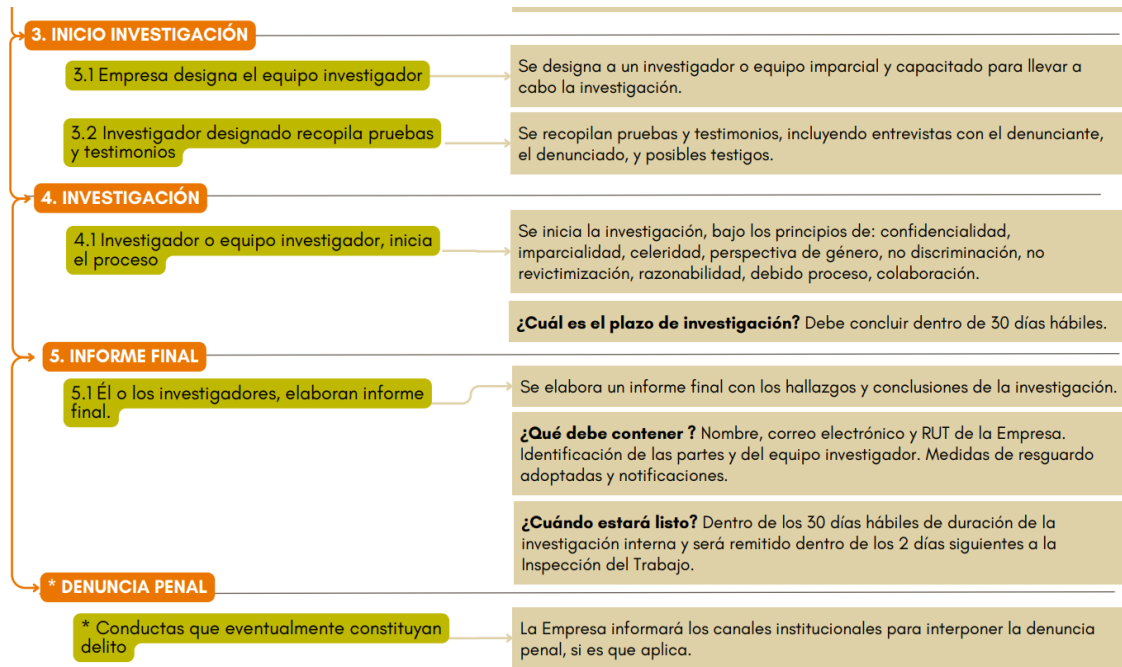
## 10. Denuncias e investigación

La recepción de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y la orientación a los denunciados se realizará de acuerdo a lo descrito en el **capítulo de** "Prohibición, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo" del RIOHS, el que se resume a

Figura 1: Resumen proceso denuncia e investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

continuación





101. Medidas de resguardo frente a denuncias:

Recibida la denuncia se deberán adoptar medidas de resguardo a denunciante, denunciado, víctimas y testigos, asegurando la confidencialidad de los hechos denunciados y su investigación, y prohibiendo cualquier acción que los intimide o ponga en riesgo su integridad física o psíquica. Las medidas que podrán tomarse son:

- Separación de espacios físicos;
- Redistribución del tiempo de la jornada;
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprano a través de los OAL (Mutual de Seguridad)
- Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará a la empresa.

11. Sanción

Las sanciones aplicables se deben ejecutar de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de cada Negocio.

12. Control de revisiones

FECHA	N° VERSION	DETALLE CAMBIO
-------	------------	----------------

<b>Museo de Arte Colonial San Francisco</b>	<b>Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</b>	<b>Versión</b>	00 - Septiembre 2024
		<b>Página</b>	Página <b>12</b> de <b>14</b>

Septiembre 2024	1	Creación Documento
--------------------	---	--------------------



<b>Museo de Arte Colonial San Francisco</b>	<b>Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</b>	<b>Versión</b>	00 - Septiembre 2024
		<b>Página</b>	Página 13 de 14

**Anexo N°1**

**PLAN DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL**

<b>Factores de riesgo</b>	<b>Medidas de implementación del protocolo (2024)</b>	<b>Medidas de capacitación y difusión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Conductas de acoso laboral</li> <li>2. Conductas de acoso sexual</li> <li>3. Conductas sexistas</li> <li>4. Comportamientos incívicos</li> <li>5. Violencia externa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Sociabilizar el Protocolo de Prevención, acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.</li> <li>2. Actualización del RIOHS (incorpora Protocolo de Prevención).</li> <li>3. Actualizar matriz de riesgo.</li> <li>4. Actualizar procedimiento de investigación y denuncia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación a todos los trabajadores acerca del Protocolo de Prevención del acoso sexual, Laboral y violencia en el Trabajo.</li> <li>2. Difusión semestral de los canales de denuncia.</li> </ul>



<b>Museo de Arte Colonial San Francisco</b>	<b>Protocolo de Prevención Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</b>	<b>Versión</b>	00 - Septiembre 2024
		<b>Página</b>	Página <b>14</b> de <b>14</b>

## **Anexo N°2**

### **POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

El Museo de Arte Colonial San Francisco , reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización No toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones. Es por ello que dentro de nuestra organización, el relacionamiento estará basado en un trato formal de un contexto laboral. por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente en El Museo de Arte Colonial San Francisco reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

¡Juntos y juntas, podemos construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido!

Fecha: **17-09-2024**

---