

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



**FUNDACIÓN EDUCACIONAL ALCANTANTE DE LA
FLORIDA**

AGOSTO 2024

INDICE

POLITICA SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	2
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	5
I. ANTECEDENTES GENERALES	5
1. Introducción	5
2. Objetivo.....	5
3. Alcance	5
4. Definiciones	6
II. MANIFESTACIONES Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	9
1. Acoso Sexual	9
2. Acoso Laboral.....	10
3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral.....	11
III. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, LAS CONDUCTAS INCÍVICAS Y EL SEXISMO.....	12
IV. CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN COMO ACOSO, VIOLENCIA, COMPORTAMIENTO INCÍVICO NI SEXISMO INCONSCIENTE	14
V. PREVENCIÓN DEL RIESGO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO	15
2. Derechos y Deberes de las entidades empleadoras y funcionarios	17
3. Organización para la Gestión del riesgo	18
4. Gestión Preventiva	20
5. Identificación de los Factores de riesgo	20
6. Medidas para la Prevención	21
7. Programa de Trabajo	22
8. Mecanismos de Seguimiento	23
9. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados	23
10. Difusión.....	23
VI. PRINCIPIOS BÁSICOS DE TODA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	24
VII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	26

POLITICA SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Nuestro Establecimiento Educacional 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, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

El Colegio Alicante de la Florida 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 podrían llegar a ser producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Sin embargo, este compromiso debe necesariamente ser compartido por los sostenedores, directivos y funcionarios de nuestro Establecimiento, quienes se deben unir 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.

Como parte de esta Política, la Fundación se compromete con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.:

1. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:
 - i. **Respeto a la vida e integridad física y psíquica de los 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.
 - ii. **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.
 - iii. **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.

- iv. **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.
 - v. **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.
 - vi. **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.
 - vii. **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. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:
- i. **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, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
 - ii. **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.

- iii. **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, con aportes de todas las partes interesadas.
 - iv. **La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género.** La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia. Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
 - v. **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 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.
 - vi. **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.
-
- ❖ La presente política se dará a conocer a los trabajadores, mediante publicación en diarios murales del Colegio y se entregará vía los medios de comunicación que tiene el Establecimiento con sus funcionarios (correo electrónico).

 - ❖ Nuestro Establecimiento Educacional actualizará, en forma participativa, la política preventiva del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Fundación Educacional Alicante de la Florida ha 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 en las organizaciones, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, 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 trabajadores, a apoyar al empleador 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 trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras del Colegio Alicante de la Florida, docentes, asistentes de la educación, directivos y sostenedores.

En lo que respecta a hechos de violencia o maltrato hacia personas trabajadoras del Colegio, ejercida por un estudiante, padre, madre o apoderado, o terceros ajenos a la comunidad escolar, la aplicación de este Protocolo no obsta a la aplicación del “*Protocolo de actuación frente al maltrato entre adultos miembros de la comunidad escolar*” del Reglamento de Convivencia Escolar del Colegio, ya que no existe incompatibilidad en la aplicación de ambos protocolos pues persiguen distintos fines y en consecuencia de su aplicación paralela se consiguen resultados disímiles.

El presente Protocolo, que obedece a la normativa laboral, no contempla consecuencias sancionatorias para terceros, estudiantes, padres y apoderados, pues no son parte de la relación laboral. Sin embargo, el Protocolo del Reglamento de Convivencia Escolar que exige la normativa educacional, sí contempla la aplicación de medidas disciplinarias al responsable miembro de la comunidad, entre otras medidas.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas, controladas y consideradas:

- a) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Riesgos psicosociales:** Estos se refieren a la forma de organizar el trabajo (cantidad de trabajo, presión por cumplir, autonomía que tengan las personas trabajadoras para decidir algunos aspectos del trabajo), y a las relaciones personales dentro de él (tipo de control que ejercen las jefaturas, compañerismo, equidad en la distribución de tareas o premios, bonos, permisos).
- c) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
Entre los riesgos psicosociales laborales se incluye la violencia y el acoso en el trabajo, que se definen como cualquier conducta inaceptable, o de amenaza de tales conductas, que se manifiesten una o varias veces, que cause o pueda causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género (Convenio 190, OIT).
- d) **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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 (inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo).

- e) **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, 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.

❖ Tipos de acoso sexual y acoso laboral:

- i. *Acoso horizontal:* Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- ii. *Acoso vertical descendente:* Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- iii. *Acoso vertical ascendente:* Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- iv. *Acoso mixto o complejo:* Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

- f) **Comportamientos 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.

- g) **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.

- h) **Perspectiva de género:** Implica considerar las necesidades y diferencias específicas de las personas, reconociendo que cada individuo puede enfrentar riesgos y situaciones distintas debido a sus roles, expectativas sociales y

diversidad. Este enfoque promueve el respeto a estas diferencias y considera las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

- i) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- j) **Violencia en espacios educativos:** Este fenómeno se caracteriza por el uso ilegítimo de la fuerza y el poder en las relaciones, con consecuencias que pueden manifestarse a nivel físico o psicológico en la otra persona. La violencia escolar tiene raíces en patrones culturales y sociales, además de factores individuales y colectivos.
- k) **Comunidad educativa:** Es una agrupación de personas que inspiradas en un propósito común integran una institución educativa. Ese objetivo común es contribuir a la formación y el logro de aprendizajes de todos los alumnos que son miembros de ésta, propendiendo a asegurar su pleno desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico. El propósito compartido de la comunidad se expresa en la adhesión al proyecto educativo del establecimiento y a sus reglas de convivencia establecidas en el reglamento interno. Este reglamento debe permitir el ejercicio efectivo de los derechos y deberes señalados en la Ley General de Educación. La comunidad educativa está integrada por alumnos, alumnas, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipos docentes directivos y sostenedores educacionales.
- l) **Convivencia en espacios educativos:** Interacciones y relaciones entre los actores de la comunidad educativa, abarcando desde estudiantes y docentes, hasta padres, madres, apoderados y sostenedores. Esto incluye tanto las interacciones individuales como las grupales, formales e informales, que conforman el tejido social de la institución educativa.
- m) **Convivencia escolar:** Se entenderá por buena convivencia escolar la coexistencia armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes.
- n) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

- o) Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

II. MANIFESTACIONES Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. Acoso Sexual

Cuando una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentido por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- i. ¿Qué se entiende por requerimiento sexual?** Un requerimiento de carácter sexual se refiere a cualquier solicitud, propuesta, gesto o conducta de naturaleza sexual no deseada y que cause incomodidad, intimidación o humillación. Este tipo de comportamiento puede incluir: comentarios sexuales inapropiados, conversaciones, chistes o insinuaciones de índole sexual.
- ii. ¿Cómo se puede realizar el acoso sexual?** Se incluyen desde interacciones físicas como acercamientos no deseados, gestos insinuantes y contactos físicos inapropiados, hasta comunicaciones verbales como propuestas explícitas de citas, invitaciones o comentarios de naturaleza sexual. Además, pueden ser expresados por medios escritos como notas o mensajes con contenido sexual explícito, por medios digitales como correos electrónicos, mensajes de texto, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros.
- iii. ¿Qué significa que el acoso no sea consentido por quien lo recibe?** La falta de consentimiento se puede manifestar de forma directa o a través del silencio o evasivas que manifieste la víctima a la persona acosadora.
- iv. ¿Cómo el acoso puede amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo?** Incluye perjudicar a la víctima en las oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo, su exclusión de proyectos e incluso su despido.
- v. Ejemplos:**
 - 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 consentido. 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.

2. Acoso Laboral

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, que se realice por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

i. Requisitos:

- Que consista en una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora.
- Puede ser realizada por cualquier medio.
- Puede ocurrir una o más veces.
- Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación, es decir, que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o implique un mal trato de palabra u obra o que la afecte en su amor propio o dignidad. También lo constituye aquellos actos que ocasionan un perjuicio o daño laboral o impliquen un ambiente de trabajo hostil.

ii. **El acoso psicológico, emocional o mental** consiste en el continuado y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (definición Senado 19 junio 2001, aprobada unánimemente en España).

iii. 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.

3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

Se refiere a conductas que afectan a personas trabajadoras y que tienden a estar relacionadas con la prestación de servicios. Cuando nos referimos a “terceros a la relación laboral”, hablamos de clientes, proveedores, usuarios/as, visitas, o similares.

- i. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define violencia laboral como *“Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”*.
- ii. La Ley General de Educación, que señala que los docentes y asistentes tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos por parte de los integrantes de la comunidad educativa.
- iii. **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.
- iv. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo diferencia dos tipos de violencia que se podrían dar en el sector educación, de forma aislada o combinada:
 - Insultos, amenazas y/o agresión psicológica, intimidación, entre otras.

- Agresiones físicas por parte de los alumnos, padres y/o apoderados.
- v. De acuerdo al Análisis de encuesta nacional “Violencias en la escuela: Institucionalidad educativa y violencia escolar en el Chile”, realizado por la Universidad de Chile en el año 2022, los tipos de violencia más comunes de que son objeto los funcionarios de los colegios son las amenazas, amenazas virtuales, insultos, golpes y la violencia sexual.
- vi. Con respecto a los actores que ejercen violencia, estudiantes y apoderados/as son los dos grupos más identificados a través de todas las categorías y formas de agresión en establecimientos educacionales.
- vii. Para evitar este tipo de violencia, es necesario que los distintos estamentos y representantes de las comunidades educativas, participen, se informen y tomen conciencia de la relevancia que tienen las acciones orientadas a la promoción del respeto y el buen trato, y la prevención oportuna de conflictos, expresiones agresivas y posibles riesgos.

III. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, LAS CONDUCTAS INCÍVICAS Y EL SEXISMO

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso o en violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo del empleador.

1. Factores de riesgos psicosociales

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

- i. La comisión mixta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), definen los Factores Psicosociales en el trabajo como: "Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su Ergonomía, Investigación y Desarrollo, cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".
- ii. Los riesgos psicosociales más comunes en los lugares de trabajo son:
 - La sobrecarga de trabajo.

- El escaso reconocimiento del esfuerzo realizado.
 - La justicia organizacional.
 - El estrés laboral.
 - Instrucciones poco claras sobre las funciones a desempeñar.
 - Mala gestión de los cambios de personal.
 - La falta de apoyo desde las entidades empleadoras hacia las personas trabajadoras.
 - Los conflictos y la violencia dentro del lugar de trabajo.
 - Los comportamientos incívicos descontrolados.
 - El sexismo inconsciente en determinados contextos.
- iii. Los factores psicosociales son la principal causa de pérdida de salud en los docentes, lo que se manifiesta a través de disfonía, estrés crónico y además son propensos a aumentar el riesgo de sufrir alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas.

2. Comportamientos incívicos

Estos comportamientos se relacionan con aquellas conductas descorteses o groseras que no tienen la intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo.

- i. El “Incivismo” abarca comportamientos descorteses o groseros, normalmente cotidianos y difíciles de percibir, tales como:
- Comentarios pasivo-agresivos.
 - El uso de ironías o sarcasmo en el contexto laboral.
 - Ser ignorado o excluido de actividades de camaradería profesional.
 - Ser abordado en términos poco profesionales, ya sea pública o privadamente.
 - Ser objeto de “pelambre”.
- ii. Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a:
- 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.

3. 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.

- i. **Sexismo hostil:** 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.
- ii. Ejemplos, de sexismo hostil:
 - 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.
- iii. **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. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.
- iv. Ejemplos de sexismo inconsciente, 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.
 - Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.
 - Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo.

IV. CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN COMO ACOSO, VIOLENCIA, COMPORTAMIENTO INCÍVICO NI SEXISMO INCONSCIENTE

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente.

Debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir que no son conductas de acoso, violencia, comportamiento incívico ni sexismo inconsciente las siguientes, entre otras:

- 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 empresa o las medidas disciplinarias impuestas.

- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

V. PREVENCIÓN DEL RIESGO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

1. Principios de la Prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo

El Colegio dará 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 a 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.

I. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) **Respeto a la vida e integridad física y psíquica de los 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. Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

II. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

- 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, 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, con aportes de todas las partes interesadas.
- d) **La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género.** La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia. Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- e) **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 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.
- f) **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.

2. Derechos y Deberes de las entidades empleadoras y funcionarios

i. Funcionarios:

- a) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b) Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- c) Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- d) Mantener el respeto mutuo entre personas, independientemente el cargo o función ejecutada dentro del Colegio.
- e) Apoyar a la Dirección en la implementación de las medidas preventivas para evitar casos de acoso y violencia.

- f) Cumplir las normas de seguridad y salud establecidas en el Establecimiento Educacional.
- g) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado dentro del Establecimiento Educacional para ello.
- h) Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- i) Derecho a ser informados sobre el presente Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, con el que cuenta nuestro Colegio, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- j) Participar en el proceso de la implementación del Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y responder la encuesta CEAL-SM.
- k) Denunciar todo acto de acoso o violencia, tanto los que se den entre trabajadores, jefaturas o viceversa y/o los posibles actos de acoso y violencia que reciban los funcionarios de padres, apoderados y/o alumnos del Colegio.

ii. Empleador:

- a) Mantener actualizado el presente Protocolo.
- b) Difundir a todos los funcionarios el presente Protocolo, dejando registro de ello.
- c) Generar medidas preventivas para evitar el acoso y la violencia laboral, 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.
- d) Mantener los ambientes de trabajo libres de conductas de faltas de respeto.
- e) Capacitar a todos los funcionarios en temas de salud mental, liderazgo y en toda materia que ayude a los funcionarios a empatizar más con sus pares.
- f) Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- g) Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- h) Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- i) Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- j) Monitorear y cumplir el 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.
- k) Implementar el Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- l) Recepcionar todas las denuncias por acoso y violencia.

3. Organización para la Gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el

empleador o su representante y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Establecimiento.

Integrantes del Comité Paritario:

Nombre	Representante de:	Correo electrónico
Juan Cerda Caro	Los trabajadores	
Sandra Pérez Tapia	Los trabajadores	
Lorena Belmar Reyes	Los trabajadores	lbelmar@delaflovida.alicante.cl
Andrea Beltrán Avendaño	La empresa	abeltran@delaflovida.alicante.cl
Giselle Parraguez Jara	La empresa	gparraguez@delaflovida.alicante.cl
Mónica Urzua Espinoza	La empres	

La vigencia de los representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad será de dos años a partir del **04 de marzo del 2023**.

Es responsabilidad del Establecimiento Educacional la implementación de medidas preventivas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el Establecimiento ha designado a la doña Eva Loyola Macaya, Prevencionista del Colegio Alicante de la Florida, correo electrónico prevriesgos@alcantara-alicante.cl

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de talleres y cursos de capacitación. El área responsable de coordinar estas actividades será el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con apoyo del Asesor en Prevención de Riesgos del Establecimiento.

El área a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante es la Dirección del Establecimiento, para hacer sus denuncias podrán usar el siguiente correo electrónico consultasprotocololeykarin@alcantara-alicante.cl. Cabe destacar que los trabajadores también podrán realizar sus denuncias directamente a la Dirección del Trabajo y esta notificará a la Empresa.

Los funcionarios del Colegio Alicante de la Florida podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el presente Protocolo al siguiente correo electrónico consultasprotocololeykarin@alcantara-alicante.cl.

El Establecimiento Educacional informará a las empresas contratistas y/o subcontratista que presten servicios en nuestra instalación, sobre el presente Protocolo indicándoles que deberán cumplir todo lo descrito en este y se sancionarán las conductas de acoso o violencia de trabajadores contratistas y/o subcontratistas hacia nuestros funcionarios.

En la confección de este protocolo participo doña Sharon Gottlieb Sabah, Abogada del Departamento Legal y doña Eva Fernanda Loyola Macaya del Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Las organizaciones sindicales que existan en el Establecimiento Educacional, en conformidad a lo dispuesto en el artículo N°220 y N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente Protocolo a la Dirección del Colegio.

4. Gestión Preventiva

La prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, 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 los comportamientos incívicos 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.

El empleador 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 entidad empleadora actualizará, en forma participativa, la política preventiva del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el 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 nuestra organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes de nuestro Establecimiento.

5. Identificación de los Factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas 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 una vez que se implemente el Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en el Establecimiento, 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 la empresa 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 del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Prevencionista de Riesgos.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS
Desarrollo profesional
Compañerismo
Vulnerabilidad
Carga de trabajo

La identificación de los factores de riesgos, se levantaron según las dimensiones establecidas en el Manual del Método Cuestionario CEAL-SM SUSESO.

6. 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 sexual o laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

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 las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Empresa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).

Además, el Establecimiento Educativo 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 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 Fundación informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante publicación en la página Web institucional o vía el sistema de comunicación que comparte con los trabajadores, y el responsable de esta

actividad podrá ser la Dirección, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Asesor en Prevención de Riesgos del Colegio.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el presente programa de prevención del acoso sexual, laboral 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.

7. Programa de Trabajo

Actividad	Responsable de coordinar	Fecha de ejecución
Dar a conocer la política sobre prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, publicar a través de afiches o cuadros dentro de la organización	La Dirección	Siempre
Difusión del presente protocolo	La Dirección	Siempre
Mantener actualizado el RIOHS de la Empresa con los procedimientos a seguir	Departamento Legal, Área de Prevención de Riesgos	Anual, o cada vez que se actualice la normativa
Curso sobre el manejo de emociones	Área de prevención de riesgos-CPH&S	Segundo semestre 2024
Curso sobre manejo de conflictos	Área de prevención de riesgos-CPH&S	Primer semestre 2025
Curso sobre liderazgo para jefaturas	Área de prevención de riesgos-CPH&S	Primer semestre del 2025
Cómo transitar una crisis	Área de prevención de riesgos-CPH&S	Segundo semestre 2025
Formación de monitores para pausas activas.	Área de prevención de riesgos-CPH&S	Segundo semestre 2025
Primeros auxilios psicológicos para empresas	Área de prevención de riesgos-CPH&S	Segundo semestre 2025
Publicación de afiches promoviendo el respeto mutuo entre colegas y compañeros de trabajo	Comité Paritario - La Dirección	Siempre
Difundir el respeto hacia los funcionarios de parte de los padres y apoderados, con afiches publicados en el hall central del Colegio	La Dirección	Siempre
Dar a conocer las sanciones que tendrán padres, apoderados y/o alumnos en caso de ejercer violencia a los funcionarios de nuestro Colegio, en reuniones de apoderados, comunicados y	La Dirección	Siempre

afiches publicados en el hall central del Colegio		
---------------------------------------------------	--	--

8. Mecanismos de Seguimiento

El Establecimiento Educacional, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad 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.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM, cuando corresponda su medición; el número de 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 la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

9. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

El establecimiento Educacional, establecerá 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.

Algunas medidas de resguardo serán:

- i. Separación de los espacios físicos.
- ii. Redistribución del tiempo de la jornada de los trabajadores involucrados.
- i. Cambiar de área de trabajo a los involucrados si estos comparten la misma.
- ii. Suspensión de funciones con pago de remuneraciones, mientras dure el proceso de investigación.
- iii. Exigir a los involucrados mantener total reserva de la información del proceso.

10. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo a los trabajadores, a través de los siguientes medios: publicación página Web institucional y/o correo electrónico. Asimismo, se incorporarán al reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa medidas tendientes a evitar hechos de acoso y violencia, además, el presente Protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo cuando haya contrataciones nuevas.

VI. PRINCIPIOS BÁSICOS DE TODA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

1. Perspectiva de género

Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

2. No discriminación

El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

3. No revictimización o no victimización secundaria

Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

4. Confidencialidad

Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del

Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

5. Imparcialidad

Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

6. Celeridad

El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

7. Razonabilidad

El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

8. Debido proceso

El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

9. Colaboración

Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

VII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

En cumplimiento a la ley e incluso antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, el Colegio ha establecido un procedimiento de investigación y sanción único para las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia que se encuentra contenido en el Título VII del Libro I, artículos 90 y siguientes del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de este año 2024. No obstante, en el presente Protocolo se incluyen más posibilidades para la presentación de las denuncias, con el objeto de facilitar el proceso a las personas afectadas.

1. Procedimiento general de investigación

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada puede presentar su denuncia directamente al Colegio o a la Dirección del Trabajo, a través de “Mi Portal” o de la Inspección del Trabajo, respectiva, según lo siguiente:

La denuncia puede ser formulada por escrito o de manera verbal.

- a) Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al Colegio la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que sean notificadas.
- b) Denuncia ante el Colegio:
 - i. Si la persona afectada desea hacer la denuncia verbalmente, lo puede hacer ante la Dirección del Colegio o ante su superior jerárquico, quien deberá levantar un acta que será firmada por la persona denunciante, entregándole una copia de la misma al denunciante.
 - ii. Si la denuncia se hace por escrito, quien la reciba deberá entregar una copia a la persona denunciante indicando la fecha de recepción. La denuncia también puede ser enviada al correo electrónico consultasprotocololeykarin@alcantara-alicante.cl
 - iii. La denuncia sea verbal o escrita, deberá contener:
 1. El nombre, Rut, cargo que ocupa en el Colegio y cuál es la dependencia jerárquica de la persona afectada.
 2. Una narración detallada de los hechos que se denuncian, indicando fecha o época en que habrían ocurrido.
 3. Indicar el nombre del o los denunciados y de las personas que hubieren presenciado los hechos o que tuvieran noticias de ellos.
 4. Acompañar todos los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
 - iv. Una vez recibida la denuncia, el Colegio deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades

- derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.
- v.** Una vez presentada la denuncia escrita o verbal, el Colegio dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 3 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la denuncia.
 - vi.** El Colegio derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando estime que existen inhabilidades al interior del mismo provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que no cuenta con personal calificado, idóneo e imparcial.
 - vii.** Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, designando para estos efectos preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
 - viii.** Recibida la denuncia escrita, el investigador designado deberá notificar a las partes del inicio de un procedimiento general de investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, las medidas de resguardo que se adopten si fuere necesario, y se fijarán de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, para formular sus descargos y puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
 - ix.** Concluida la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
 - x.** En el caso de las conductas constitutivas de violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.
 - xi.** Una vez finalizada, la investigación será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.
 - xii.** En el evento que los hechos denunciados revistan el carácter de delito o falta, se procederá a poner los antecedentes en conocimiento de los tribunales competentes.

- xiii.** En conformidad al mérito del pronunciamiento de la Inspección del Trabajo o del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el Colegio deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción del pronunciamiento o del vencimiento del plazo de 30 días para pronunciarse. Las medidas o sanciones que se adopten deberán ser informadas dentro del mismo plazo de 15 días, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.
- xiv.** El Colegio deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160, esto es, despido por conductas de acoso sexual y laboral, sin derecho a indemnizaciones. Con todo, en el caso del acoso laboral se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.
- xv.** El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.
- xvi.** Adicionalmente, el Colegio estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

2. Sanciones

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, multa del 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, entre otras medidas conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno, relativo a la aplicación de sanciones.

Lo anterior, es sin perjuicio de que el Colegio pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b) o letra f), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual y/o laboral.

La Fundación se reserva el derecho de sancionar o despedir a los trabajadores en cualquier tiempo sin necesidad de aplicar primeramente medidas correctivas.

Si alguno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

3. Cuadro esquemático del procedimiento general de investigación

