

Escuela Especial  
y de Lenguaje  
San Antonio



# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY KARIN N°21.643**

VERSIÓN I

Agosto 2024

21 Páginas

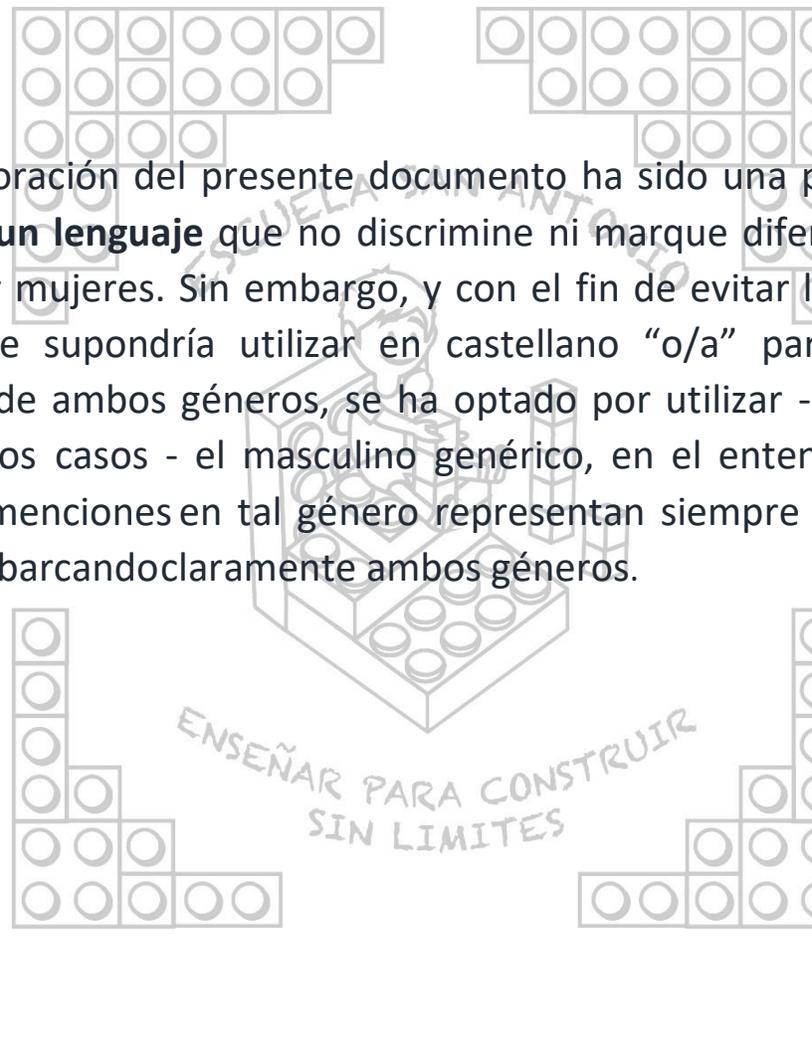


ESCUELA ESPECIAL  
Y DE LENGUAJE  
**SAN ANTONIO**

“Enseñar para construir sin límites”



En la elaboración del presente documento ha sido una preocupación el **uso de un lenguaje** que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos géneros, se ha optado por utilizar - en la mayor parte de los casos - el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos géneros.



ENSEÑAR PARA CONSTRUIR  
SIN LIMITES

## Contenido

<b>I.</b>	<b>ANTECEDENTES GENERALES .....</b>	<b>5</b>
1.	Introducción .....	5
2.	Objetivo .....	5
3.	Alcance .....	5
4.	Definiciones .....	6
5.	Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo .....	9
6.	Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de los trabajadores:.....	10
7.	Organización para la gestión del riesgo .....	11
<b>II.</b>	<b>GESTIÓN PREVENTIVA.....</b>	<b>13</b>
1.	Identificación de los factores de riesgo .....	14
2.	Medidas para la prevención: .....	14
3.	Mecanismos de seguimiento: .....	15
<b>III.</b>	<b>MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.....</b>	<b>17</b>
<b>IV.</b>	<b>DIFUSIÓN.....</b>	<b>17</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO .....</b>	<b>18</b>
1.	Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:.....	18
2.	Definición de principios que rigen el protocolo: .....	18
3.	Definición de funciones, tareas y responsabilidades del Área o persona encargada.....	18
4.	CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS. ....	19
5.	ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO .....	20

# I. ANTECEDENTES GENERALES

---

## 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **Corporación Educacional Orroño Boussac** 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 la organización, 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, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la: **Corporación Educacional Orroño Boussac, Escuela Especial y de Lenguaje “San Antonio I” y Escuela Especial y de Lenguaje “San Antonio II”**. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

#### 4. Definiciones

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

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
  - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
  - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
  - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
  - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
  - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
  - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
  - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
  - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
  - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
  - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto

personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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”.

Nuestro colegio se compromete a cumplir con todas las disposiciones de la Ley 21.643, implementando programas educativos y preventivos, estableciendo claros canales de denuncia y asegurando una respuesta eficaz y respetuosa a todas las situaciones reportadas, en consonancia con nuestro deber de proteger y promover un ambiente de respeto y seguridad para toda nuestra comunidad educativa.

Esta redacción no solo se alinea con la ley específica, sino que también enfatiza el compromiso del colegio con la creación de un ambiente educativo que fomente el respeto, la igualdad y la seguridad, aspectos centrales de la Ley 21.643.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el

contexto y cada caso en particular, es posible advertir:

- conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- la implementación de la política de la 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,
- cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### 5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

1. **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:** este principio tiene por objetivo garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

2. **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 estos. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será limitado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.
3. **Enfoque de género y diversidad:** la perspectiva de género y diversidad se integran en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras.
4. **Universalidad e Inclusión:** ambas se refuerzan, llegando a todos los trabajadores, incluyendo discapacidad, estado migratorio, edad o práctica laboral. En este sentido, las medidas que se adopten serán equitativas, inclusivas y sin discriminación; considerando enfoques de género y diversidad.

5. **Solidaridad:** será esencial en el sistema de aseguramiento de riesgos en el trabajo; siendo su financiamiento cargo del empleador.
6. **Participación y diálogo social:** se promoverán a nivel nacional, regional y local, incluyendo criterios de proporcionalidad, representatividad y enfoque de género y diversidad. El Estado garantizará 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.
7. **Integralidad:** se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo.
8. **Unidad y coordinación:** determina la implementación de un sistema donde cada una de sus entidades sean públicas o privadas, deben actuar coordinadamente; propendiendo a la unidad de acción, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.
9. **Mejora continua:** propende a revisar permanente los procesos de gestión preventiva.
10. **Responsabilidad en la gestión de riesgos:** Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo; adoptando 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.

#### 6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de los trabajadores:

##### ▪ Trabajadores:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

##### ▪ Entidades empleadoras:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.

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

### 7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante:

Nombre	Cargo	RUT
Leonardo Galdames Valdés	Miembro Comité Paritario	15.125.564-7
Valentina Cárdenas Oyarce	Miembro Comité Paritario	15.169.388-1
Melanie Castro Pereira	Encargada de Convivencia Escolar	17.622.822-9
Daniel Sandoval Arriagada	Miembro del Comité de Convivencia Escolar - Psicólogo	16.901.630-5

Es responsabilidad de la Corporación Educacional Orroño Bousac la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Corporación Educacional Orroño Bousac ha designado a:

Nombre	Cargo	Teléfono	Correo electrónico
Melanie Castro Pereira	Encargada de Convivencia Escolar	22-8425048	utpescuelasanantonio@gmail.com

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante capacitaciones presenciales, trípticos e infografías, y el responsable de esta actividad será:

Nombre	Cargo	Teléfono
Melanie Castro Pereira	Encargada de Convivencia Escolar	2 – 2842 5048
Daniel Sandoval Arriagada	Miembro del Comité de Convivencia Escolar	2 – 2842 5048

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

Nombre	Teléfono	Correo electrónico
Melanie Castro Pereira	22-8425048	utpescuelasasantonio@gmail.com

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados es:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Melanie Castro Pereira	Encargada de Convivencia Escolar	utpescuelasasantonio@gmail.com

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Scarlent Acuña Muñoz	Directora	scarlent.a.m@gmail.com
Melanie Castro Pereira	Encargada de Convivencia Escolar	utpescuelasasantonio@gmail.com
Daniel Sandoval Arriagada	Miembro del Comité de Convivencia Escolar - Psicólogo	danielsandovalpsicologo@gmail.com
Leonardo Galdames Valdés	Miembro Comité Paritario	lgaldamesv@gmail.com
Andrea Boussac Orroño	Representante Legal	andreaboussac@hotmail.com

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 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.

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

---

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la 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 las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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 elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Corporación Educacional Orroño Bousac 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 sus trabajadores y trabajadoras.

La Corporación Educacional Orroño Bousac reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

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

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

La política se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras, mediante charlas, capacitaciones, entrega digital de esta política a sus correos electrónicos e infografías.

La Corporación Educacional Orroño Bousac elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

### 1. Identificación de los factores de riesgo

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 la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en 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

Identificación de Factores de Riesgo
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

### 2. Medidas para la prevención:

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Corporación Educacional Orroño Bousac abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la Corporación Educacional Orroño Bousac 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.

La sostenedora, equipo directivo y los trabajadores y trabajadoras, 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 Corporación Educacional Orroño Bousac 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 charlas, trípticos, gifs y el responsable de esta actividad será Jennifer Inzulza Alborno, encargada de Convivencia Escolar.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de la Corporación Educacional Orroño Bousac, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores y las trabajadoras mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la encargada de Convivencia Escolar al correo electrónico: [utp.sanantoniolampa@gmail.cl](mailto:utp.sanantoniolampa@gmail.cl).

Medidas de Prevención a Implementar	
Ej. Capacitación	
Ej. Manual de buen trato	

### 3. Mecanismos de seguimiento:

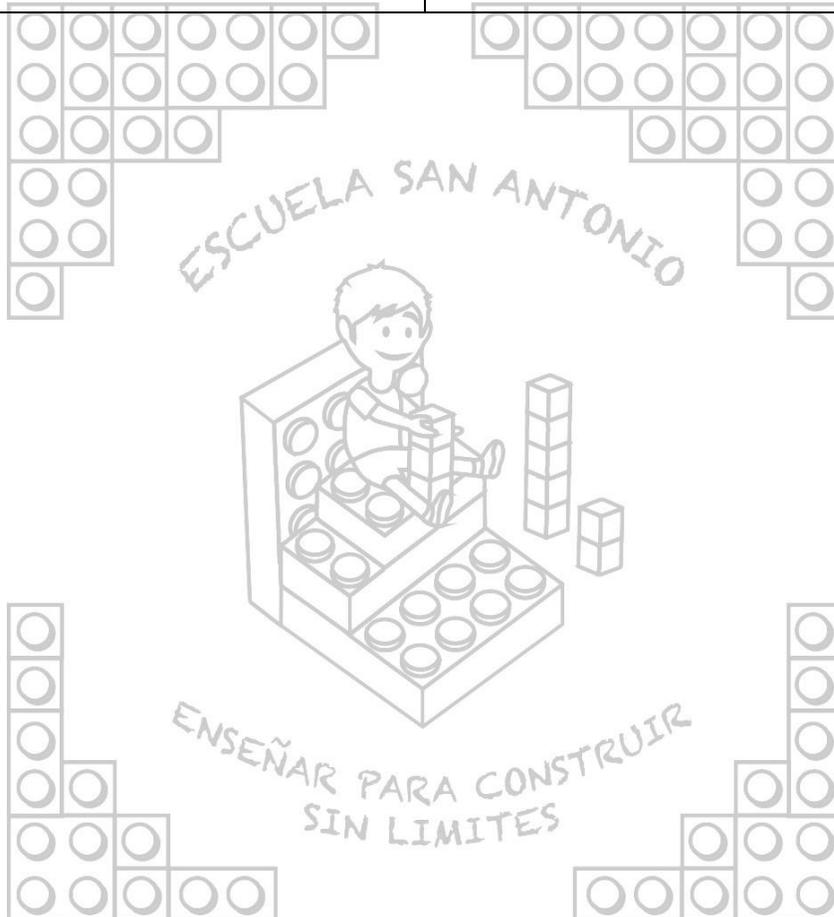
La Corporación Educacional Orroño Bousac, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número 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.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los trabajadores y trabajadoras, solicitándolo al Equipo Directivo del establecimiento San Antonio mediante correo electrónico a: [sanantoniolampa@hotmail.com](mailto:sanantoniolampa@hotmail.com).

Evaluación del Cumplimiento	Mejora a Implementar
Ej. Se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima laboral
Ej. No se cumple	Ej. Reunión con trabajadores y trabajadoras



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

---

La Corporación Educacional Orroño Bousac 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.

### IV. DIFUSIÓN

---

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los trabajadores y las trabajadoras, a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico
- Publicación en la página web de la Escuela San Antonio

Asimismo, este protocolo se incorporará en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) y será dado a conocer a los trabajadores y trabajadoras al momento de la firma de sus contratos o la actualización de los mismo.

# PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

## 1. Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:

- Denunciante: persona que realiza una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Víctima: persona quien sufre o es objeto de acciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo
- Denunciado(a): persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Denuncia: documento a través del cual se expone de forma escrita una situación de acoso sexual, laboral o violencia laboral.

## 2. Definición de principios que rigen el protocolo:

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Probidad Administrativa
- Rapidez
- Responsabilidad
- Igualdad de género

## 3. Definición de funciones, tareas y responsabilidades del Área o persona encargada.

Se debe designar un área, comité, departamento o persona a cargo responsable del cumplimiento del procedimiento de denuncias como las acciones de prevención de violencia laboral en el marco del protocolo definido y/o la implementación de medidas que propicien un ambiente laboral saludable.

Dicha área o persona encargada deberá velar por el cumplimiento de los siguientes puntos:

- Toda la información relacionada a la denuncia y su posterior proceso debe ser almacenada en forma física. De igual manera debe velar en lo que respecta a derivación y registro de denuncias derivadas a la Inspección de Trabajo y las resoluciones de las investigaciones que se reciban por parte de esta.
- Promover el desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos de denuncia e investigación del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

- Estimular el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando al menos acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

#### 4. CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS.

Para la recepción de denuncias, se definirá como persona encargada de cumplir el rol de receptor(a) de denuncias a la encargada de Convivencia Escolar y/o a miembros del Comité Paritario. El receptor(a) realizará el registro de la denuncia; entregando un comprobante al denunciante. Luego, derivará la denuncia a la Dirección de la Escuela San Antonio o en caso que corresponda a la Inspección del Trabajo.

El trabajador o la trabajadora víctima de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, para efectos de este protocolo la víctima, debe entregar su denuncia por escrito al receptor(a), quién la conducirá a la Dirección de la Escuela San Antonio. Asimismo, el receptor dará orientaciones a la víctima sobre el curso del proceso de la denuncia y también, podrá orientarla a realizar la denuncia en la Inspección del Trabajo si fuese el caso.

En el caso de recibir una denuncia por acoso laboral o violencia en el trabajo, la Dirección de la Escuela San Antonio una vez recibida la denuncia, realizará una investigación interna en un plazo máximo de treinta días, o la derivará a la Inspección del Trabajo en un plazo de cinco días siguientes a la recepción de la denuncia.

En el caso de recibir una denuncia por acoso sexual la Corporación Educacional Orroño Bousac adoptará las medidas de resguardo respecto de los involucrados, como, por ejemplo: separación de los espacios físicos o redistribución de los tiempos laborales; dependiendo de la gravedad. Del mismo modo, la Corporación Educacional Orroño Bousac deberá adoptar los mismos resguardos frente a los requerimientos de la Inspección del Trabajo, toda vez que esta entidad haya recibido la denuncia por acoso sexual.

Cuando la Corporación Educacional A y G disponga la realización de una investigación interna de los hechos, esta se debe realizar en el plazo máximo de 30 (treinta) días, o en el plazo de 5 (cinco) días de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea ésta quien realice la investigación.

Si la Corporación Educacional A y G realiza la investigación de forma interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Finalmente, una vez que la Corporación Educacional Orroño Bousac reciba las observaciones por parte de la Inspección del Trabajo sobre la investigación interna desarrollada, deberá ponerlas en conocimiento del denunciante y el denunciado en un plazo de 15 días y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

## 5. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

### **ETAPA I: ORIENTACIÓN**

Esta debe ser brindada a todo trabajador o trabajadora de la Corporación Educacional Orroño Boussac por la persona encargada, que en este caso corresponde a la encargada de Convivencia Escolar, en búsqueda de asesoría por ser una posible víctima de violencia en el laboral. Es importante que el espacio donde se entreguen las orientaciones debe brindar las condiciones necesarias de confidencialidad y respeto de la persona que realiza la petición de orientación. Asimismo, se debe considerar la posibilidad de prestar contención emocional en caso que sea necesario.

### **ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA**

La denuncia debe ser en forma verbal frente al receptor(a) o de manera escrita vía carta o correo electrónico. Al recibir la denuncia el receptor(a) entregará un comprobante al denunciante; entregando a su vez orientación referida a la situación de denuncia si el caso lo amerita. En caso de faltar información en la denuncia entregada en primera instancia, el receptor(a) deberá solicitar al denunciante la información faltante.

### **ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO**

Luego de la recepción de la denuncia y durante el proceso de investigación interna por parte de la Corporación Educacional Orroño Boussac, es importante considerar que el denunciante pueda requerir contención o acompañamiento emocional frente a la posible repetición de los hechos que implicaron la denuncia realizada.

### **ETAPA IV: INVESTIGACIÓN INTERNA**

La Dirección de la Escuela San Antonio una vez recibida la denuncia, realizará una investigación interna en el caso de tratarse de acoso laboral o violencia en el trabajo o la derivará a la Inspección del Trabajo en un plazo de 5 días a contar de la recepción de la denuncia. La investigación de forma interna, debe constar por escrito, mantenerse en estricta reserva y garantizar que tanto los argumentos del denunciante como denunciado sean escuchados. Luego, de emitidas las conclusiones de una determinada denuncia, éstas deben ser remitidas a la Inspección del Trabajo.

### **ETAPA V: MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO**

Al recibir una denuncia por acoso sexual la Corporación Educacional Orroño Boussac deberá determinar las medidas de resguardo necesarias u otras medidas pertinentes a cada caso, respecto de los denunciantes, víctimas y denunciados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución de los tiempos laborales según sea la gravedad de los hechos informados. Por otra parte, el funcionario encargado de la aplicación de este protocolo debe velar que las medidas adoptadas se cumplan y hacer seguimiento de las mismas.

### **ETAPA VI: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES**

En el caso que la denuncia haya sido remitida a la Inspección del Trabajo, ya sea por la propia víctima o por la Corporación Educacional Orroño Boussac; esta entidad realizará una investigación. Una vez

concluida comunicará los resultados a la Corporación Educacional Orroño Boussac, y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

Por otra parte, al tratarse de una investigación interna por parte de la Dirección de la Escuela San Antonio, ésta debe desarrollarse en un plazo máximo de treinta días; pudiendo desestimar la denuncia si no se demostrase la descripción de una situación de violencia laboral de ningún tipo.

Finalizada la investigación interna, los resultados deben ser enviados a la Inspección del Trabajo, quien tiene la facultad de realizar observaciones si lo estima conveniente, para luego, ser informadas tanto al denunciante como denunciado.

#### **ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS**

La resolución final del proceso de investigación, con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y al denunciado(a) en forma escrita o mediante correo electrónico. Del mismo modo, se debe gestionar el cumplimiento de las medidas y/o sanciones estipuladas producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

#### **ETAPA VIII: MEDIDAS REPARATORIAS**

En la resolución final de la denuncia pueden ser consideradas medidas reparatorias hacia la persona o las personas que fueron afectadas.

Es relevante señalar, que en el caso de que un trabajador o trabajadora informe sobre un falso caso de acoso sexual, se podrá poner término a su contrato de trabajo, en conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo.

