

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La implementación de un protocolo de **Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con perspectiva de Género** es esencial para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso. El presente Protocolo establece los procedimientos referidos a la denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima alguna persona dentro del Colegio San Carlos de Aragón.

OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es crear y mantener un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, donde se promueva el buen trato, la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. La entidad empleadora se compromete a gestionar activamente los riesgos psicosociales, identificándolos, evaluándolos y mitigándolos continuamente. Además, se responsabiliza de erradicar conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Para lograr estos objetivos, se establece un compromiso participativo entre el empleador y los trabajadores. El empleador debe incluir los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, monitorearlos y corregirlos según sea necesario. Los trabajadores, por su parte, deben apoyar en la identificación de estos riesgos y colaborar en su gestión, contribuyendo así a la mejora de la salud y seguridad en el trabajo. Adicionalmente, el protocolo busca investigar cualquier situación de presunto acoso, recopilando pruebas concretas y protegiendo la integridad de las personas afectadas. Las investigaciones deberán concluirse en un plazo máximo de treinta días, salvo en casos excepcionales y con motivos fundados, para asegurar una resolución oportuna y efectiva.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que formen parte de la Institución o que estén vinculadas con ella. Se aplicará a todos los trabajadores, incluyendo jefaturas, directores, coordinadores de la organización, según corresponda, independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se extenderá, cuando corresponda, a visitas, usuarios, apoderados y alumnos en práctica que acudan a nuestras dependencias.

CONOCIMIENTO

El Protocolo para la **Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con perspectiva de Género** se encuentra disponible para conocimiento y utilización de todos los miembros de la organización de manera digital y física en Inspectoría General y/o en la oficina de Dirección.

Considere al respecto los siguientes plazos normativos:

Ítem	Plazo
Orientación	Todo momento
Denuncia	Día 1
Empleador informa a DT inicio de la investigación y medidas de resguardo	3 días hábiles desde la recepción de la denuncia.
Investigación	30 días (desde la presentación de la denuncia)
Informe y conclusiones	Remitido a la DT dentro de los 2 días hábiles después del cierre de la investigación.
Pronunciamento de la DT	30 días hábiles desde el informe y las conclusiones.
Aplicación de medidas y sanciones.	15 días hábiles.

ASPECTOS QUE CONSIDERAR: En el supuesto en que la Dirección del Trabajo no se pronuncie en el plazo señalado precedentemente, nada obsta que se deba seguir con el proceso y los plazos señalados en el presente documento.

INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la organización ha elaborado el presente protocolo con acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Se ha tenido en cuenta 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, así como 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”. Las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral son contrarias a estos principios.

El Protocolo para la Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con Perspectiva de Género es una herramienta crucial para salvaguardar la integridad y bienestar de los integrantes de la institución. Este protocolo establece pautas claras y procedimientos específicos para prevenir, abordar y remediar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el entorno laboral.

DEFINICIONES

Se proporcionan definiciones claras de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo para que todos los integrantes de la organización comprendan los planteamientos normativos, los que se desprenden principalmente de LEY 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia y del DFL 1 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Del Trabajo ambos documentos del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, Subsecretaría Del Trabajo.

Acoso Laboral: El acoso laboral, consiste en 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. El acoso laboral no se limita a la agresión física; también abarca el acoso psicológico y el abuso emocional o mental, sin importar el medio utilizado o si amenaza directamente la situación laboral. Algunos ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental son:

- Evaluar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar a una persona, restringiendo su contacto con otros y privándola de redes de apoyo social, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de compañeros de trabajo.
- Utilizar apodosos ofensivos para generar rechazo o condena hacia alguien.
- Emplear lenguaje insultante o despectivo para degradar o menospreciar a una persona.
- Hacer comentarios negativos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de alguien.
- Obligar a un trabajador a permanecer inactivo o asignarle tareas irrelevantes a su perfil profesional con el fin de denigrarlo.
- Amenazar verbalmente con dañar o intimidar a alguien.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despectivos sobre características personales de otros, como género, etnia, origen social, vestimenta o características físicas.
- En general, cualquier conducta de agresión u hostigamiento que cause menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o de empleo

Dentro de las principales características del acoso laboral, se encuentran las siguientes:

- Selectividad: La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- Silenciosa: La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- Objetivo: Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Reiteración: El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Degrada a los afectados: Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

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. El acoso sexual se refiere a conductas inapropiadas donde una persona realiza peticiones de carácter sexual sin el consentimiento del receptor, afectando su situación laboral o sus oportunidades de empleo, según lo establecido en el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo. Esto incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otros comportamientos de naturaleza sexual, ya sean verbales, no verbales o físicos, como comentarios sexuales, acercamientos no deseados, caricias, abrazos, besos o intentos de realizar estas acciones. La característica fundamental del acoso sexual es que dichas conductas no son deseadas ni aceptadas por la persona que las recibe.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas de acuerdo con lo planteado por Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (2006):

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

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. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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.

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, 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.

Medidas de resguardo: son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por arte 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.

Medidas correctivas: son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado.

Perspectiva de género: De conformidad con el Consejo Económico Social de Las Naciones Unidas, se entiende por integración de una perspectiva de género, como el proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier actividad planificada, incluyendo leyes, políticas o programas, en todos los ámbitos y niveles, constituye una estrategia que busca integrar las preocupaciones y experiencias de ambos géneros en todas las etapas de desarrollo, aplicación, supervisión y evaluación de políticas y programas en esferas políticas, económicas y sociales. Este enfoque tiene como propósito asegurar que mujeres y hombres obtengan beneficios equitativos y prevenir la perpetuación de desigualdades, con el objetivo final de alcanzar una igualdad sustantiva entre los géneros. (conclusiones convenidas del ECOSOC de 1997)

Relaciones laborales: 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 la normativa antes mencionada, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Riesgo Laboral: es aquella posibilidad de que las persona 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.

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: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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”

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: son aquellas conductas que afectan a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios.

Violencia en el trabajo: Se incluye dentro del concepto a la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. 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

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

El presente protocolo incluye los siguientes aspectos:

- I. Responsabilidades del empleado
- II. Derechos y deberes de las personas trabajadoras
- III. Gestión preventiva
- IV. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género
- V. Medidas para prevenir y gestionar los riesgos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género
- VI. Medidas para informar y capacitar sobre los riesgos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género
- VII. Mecanismos de seguimiento
- VIII. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género
- IX. Difusión
- X. Procedimiento de implementación de protocolo

Todas estas conforman el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo con perspectiva de género.

I. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

El empleador 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 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.

- 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.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Elaborar y poner a disposición de las personas un procedimiento de investigación ajustado a la normativa vigente.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, La Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del código del Trabajo.

- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga el organismo administrador de la ley 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social.
- 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.

II. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En conformidad por lo expuesto en Ley 21.643 en su Artículo 211-A los colaboradores tienen el derecho a que el empleador tome medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el entorno laboral. Los empleadores deben crear y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, mediante los organismos administradores de la ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En esta línea, la institución informará periódicamente sobre los canales disponibles para recibir denuncias relacionadas con el incumplimiento de medidas en la prevención, investigación y sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los recursos estatales para denunciar cualquier violación a las leyes laborales y acceder a beneficios de seguridad social.

- 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.
- 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.
- Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.

III. 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 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.

La entidad empleadora implementa en complemento a este protocolo la política de buen trato, que aborda de manera preventiva el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

IV. LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS CON EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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, el Comité Psicosocial del establecimiento educativo. Es de responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

Por otra parte, el Comité Psicosocial deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de talleres los que pueden ser abordados de manera sincrónica o asincrónica. El responsable de esta actividad es el Encargado del departamento de Previsión de Riesgo de su establecimiento. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Encargado de Seguridad/Previsionista de Riesgos de su establecimiento educacional.

La encargada de convivencia, Catalina Rodríguez se encuentra 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(s).

La identificación de peligros y la evaluación de riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género en el Colegio San Carlos de Aragón se ejecuta de la siguiente manera:

Constitución del Comité psicosocial: de acuerdo con las indicaciones normativas se constituye este equipo que representa diferentes niveles y áreas de la organización. En este comité participará:

- 1) Asistente de la Educación. con conocimientos en el área (psicólogo (a)).
- 2) Profesor designado por votación.
- 3) Designado por el director
- 4) Encargado de seguridad (Previsionista de Riesgos)

5) Representante designado por comité paritario.

Para todos los participantes resaltar que toda información que trate en este Comité es de absoluta reserva.

Análisis normativo Es necesario asegurarse que todos los miembros del comité psicosocial comprenden claramente los términos relacionados con el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, así como la perspectiva de género. En tal sentido examinará políticas y protocolos actuales de la organización relacionados con el tema.

Catastro de riesgos: a través de encuestas anónimas y/o entrevistas a los miembros de la organización se obtendrá información sobre experiencias pasadas o actuales de acoso o violencia en el trabajo. Incluye preguntas específicas que consideren la perspectiva de género. Los datos recopilados deben ser analizados para identificar patrones, tendencias y factores específicos asociados con el acoso y la violencia, prestando especial atención a las diferencias de género. De las encuestas y/o entrevistas Encargado de Seguridad elaborará un informe semestral con los principales peligros y riesgos que se presentan en la institución. Dichos peligros y riesgos deberán considerarse como el género repercute en el mundo del trabajo, incluyendo la relación con terceros ajenos a la situación laboral, tales como proveedores, apoderados, entre otros.

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. Algunos ejemplos de factores de riesgos:

- 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

V. MEDIDAS PARA PREVENIR Y GESTIONAR LOS RIESGOS ASOCIADOS CON EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Observación y Evaluación del Ambiente Laboral: el encargado de seguridad realizará observaciones directas del ambiente laboral para evaluar la cultura organizacional y factores que podrían contribuir a los riesgos psicosociales.

Elaboración de un Informe de Riesgos Psicosociales: semestralmente se documentarán los resultados del análisis en un informe que destaque los riesgos identificados, con énfasis en aquellos asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo desde una perspectiva de género. Dicho informe deberá ser entregado por el Encargado de seguridad al comité psicosocial al finalizar cada semestre el año escolar.

Propuesta, implementación y evaluación de Medidas Preventivas y Correctivas: semestralmente a partir del informe se desarrolla, implementa y evalúa el conjunto de medidas preventivas y correctivas que aborden los

riesgos identificados, promoviendo un entorno laboral saludable y equitativo. Se establecerán objetivos medibles para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua. Dichas medidas deberán ser definidas por el comité psicosocial semestralmente en el mes de enero. Todo con el objeto de poder aplicar dichas conclusiones consecutivamente en el tiempo. (revisar evaluación de condiciones de trabajo <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136477.html>)

En base al informe realizado y la evaluación de riesgos, se elaborará un programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo que contendrá las acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral 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 los comportamientos incívicos que la organización abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora 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.
- Dentro de las medidas se capacitarán a Las jefaturas y los trabajadores(as), 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, el responsable de esta actividad Encargado de Seguridad de su establecimiento.

El programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante material impreso y correos electrónicos institucionales. Para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con El Encargado de seguridad de su establecimiento, personalmente o vía correo electrónico. Sumado al programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo el Colegio San Carlos de Aragón establece la siguiente Declaración Buen Trato con tolerancia cero respecto al Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, que forma parte integrante de la Política de Buen trato de la organización.

En el Colegio San Carlos de Aragón estamos comprometidos con la creación y mantenimiento de un entorno laboral positivo, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Nuestra organización valora la diversidad, la igualdad y el trato justo, y se esfuerza por fomentar relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la colaboración.

Principios Fundamentales:

Cultura de Buen Trato:

En el Colegio San Carlos de Aragón, promovemos una cultura de buen trato en la que cada miembro del equipo se sienta valorado y respetado. Fomentamos relaciones laborales basadas en la cortesía, la empatía y la comunicación efectiva.

Tolerancia Cero hacia el Acoso y la Violencia:

No toleramos ninguna forma de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Estas conductas son contrarias a nuestros valores fundamentales y son inaceptables en nuestro entorno laboral. Cabe agregar que la tolerancia cero hacia el acoso y la violencia se hace extensivo a terceros ajenos a la relación laboral, por ejemplo, apoderados.

Enfoque preventivo:

Implementamos políticas y procedimientos claros destinados a prevenir el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Esto incluye la identificación proactiva de riesgos y la adopción de medidas preventivas efectivas.

Capacitación Continua:

Proporcionamos capacitación semestralmente de carácter voluntaria a todos los miembros de la organización para sensibilizar sobre el acoso y la violencia en el trabajo, promoviendo la comprensión de comportamientos inaceptables y fomentando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Confidencialidad y Apoyo:

Garantizamos la confidencialidad en el manejo de denuncias y ofrecemos un sólido sistema de apoyo a las personas que puedan ser víctimas de acoso o violencia en el trabajo. Nos comprometemos a tratar todas las denuncias con seriedad y a emprender acciones inmediatas.

Responsabilidad y Rendición de Cuentas:

Establecemos una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas. Los líderes y todos los miembros del equipo son responsables de promover un entorno laboral saludable y de actuar en consecuencia ante cualquier comportamiento inapropiado.

Esta declaración refleja nuestro compromiso con la construcción de un ambiente laboral en el que cada individuo se sienta respetado, seguro y apoyado. En el Colegio San Carlos de Aragón, trabajamos juntos para garantizar que el buen trato sea una práctica fundamental en todas nuestras interacciones laborales, con una tolerancia cero hacia el acoso y la violencia en el trabajo

VI. MEDIDAS PARA INFORMAR Y CAPACITAR SOBRE LOS RIESGOS ASOCIADOS CON EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A partir del **Informe de Riesgos Psicosociales** generado, se efectuarán a lo menos dos afiches informativos en el año, y una capacitación semestral voluntaria asociada a los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los integrantes de la organización.

VII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

El Encargado de Seguridad junto al Comité Psicosocial 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 las personas trabajadoras, solicitándolo al Encargado de Seguridad de su organización; el que incluirá una evaluación de cumplimiento del programa implementado, revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial y reuniones con los trabajadores como base.

VIII. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE TODOS LOS INVOLUCRADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La organización se compromete a proteger la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Para ello, garantiza la reserva de los hechos denunciados y de su investigación en los lugares de trabajo, prohibiendo cualquier acción que pueda intimidar o poner en riesgo la integridad física o psíquica de los involucrados. Además, se asegura la implementación de medidas para resguardar la privacidad y la honra en el proceso investigativo, así como para abordar denuncias inconsistentes. Se establecerán mecanismos de prevención, formación, educación y protección para mantener una actuación adecuada de los miembros de la organización, independientemente del resultado de la investigación. (anexo 10)

Este protocolo de actuación se enmarca en el ámbito de intervención de la organización, es decir, contempla las capacidades existentes y apoyos posibles de conseguir. De existir eventos que escapen a las competencias o directamente formen parte de marco de acción de otras instituciones, se efectuarán las derivaciones correspondientes.

IX. DIFUSIÓN

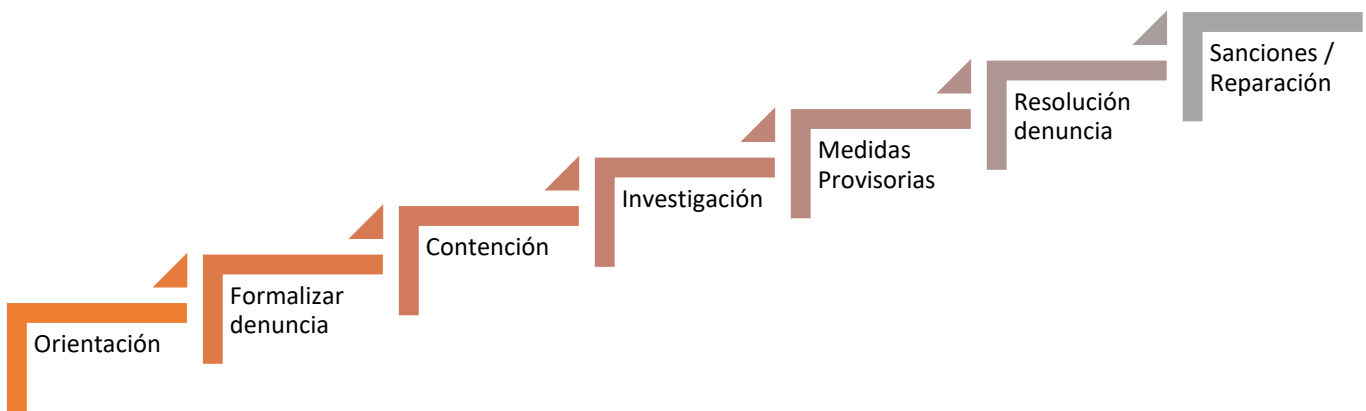
El contenido de este protocolo se da a conocer a las personas trabajadoras, mediante su correo electrónico institucional, Asimismo, sus disposiciones se incorporan en el reglamento interno que se da a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

El empleador informa al inicio de cada semestre a través de su Encargado de Seguridad, sobre los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias, así como las instancias estatales pertinentes para interponer la respectiva denuncia.

X. PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO.

Expuesto lo anterior es posible de evidenciar en el diagrama que se presenta a continuación el ámbito de intervención de la organización

Diagrama de ámbito de Intervención de La Organización



1) Orientación

La fase de orientación precede a la presentación formal de una denuncia y debe ser ofrecida a cualquier persona que trabaje en la institución. Aquellos que busquen asesoramiento sobre violencia laboral, ya sean o no presuntas víctimas, pueden acudir al área o persona designada. No es necesario compartir detalles personales en esta etapa. Es crucial que el entorno donde se brinde esta orientación garantice la confidencialidad, seguridad y respeto hacia la persona que busca asesoría. Además, se debe considerar la posibilidad de proporcionar apoyo emocional, y en caso necesario, información sobre otras áreas o instituciones que puedan constituir una red de apoyo. (ver anexo 1 formato de Orientación) (Revisar en complemento la información de Atención psicológica temprana <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-637622.html>)

2) Formalizar la denuncia

La presentación de una denuncia se puede realizar a través de una carta escrita o mediante un acta de denuncia verbal ante la persona designada como Receptor/a de Denuncias dentro del Comité Psicosocial. Esta persona llevará a cabo el registro correspondiente y entregará un comprobante de recepción al denunciante. En función de la situación, proporcionará orientación sobre la denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos establecidos, se le pedirá al denunciante que proporcione la información faltante. En cualquier caso,

se registrará la entrega de la denuncia, incluso si carece de información completa. (ver anexo 2 formato de denuncia)

En la fase de denuncia, es crucial garantizar la explicación clara de los procedimientos y mantener la confidencialidad al informar sobre casos de acoso o violencia, incluyendo la disponibilidad de múltiples canales de denuncia. A continuación, se proporcionan definiciones clave para entender plenamente el protocolo en aplicación:

- a) Denunciante: Persona que presenta una denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- b) Víctima: Individuo que sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- c) Denunciado/a: Persona a la que se señala como presunta responsable de acciones constitutivas de violencia laboral.
- d) Denuncia: Documento escrito que expone una situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, así como otras formas de violencia laboral.
- e) Comité Psicosocial: Unidad o cargo responsable de ejecutar el procedimiento de denuncias, así como de llevar a cabo acciones preventivas contra la violencia laboral según lo establecido en el protocolo. Esta entidad o persona debe garantizar que toda la información relacionada con la denuncia y su proceso posterior se almacene física y digitalmente. Además, debe facilitar instrumentos y canales de información para los/as funcionarios/as que aseguren el cumplimiento correcto del protocolo.

Para considerar una denuncia como presentada, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. La denuncia debe ser redactada por escrito y llevar la firma del denunciante.
- b. La denuncia debe ser fundada y debe cumplir con los siguientes elementos:
- c. Inclusión de la identificación y dirección del denunciante.
- d. Descripción detallada de los hechos.
- e. Identificación de quienes hayan cometido los hechos y de las personas que hayan sido testigos o tengan conocimiento de los mismos, según lo que el denunciante conozca.
- f. Inclusión o mención de antecedentes y documentos que respalden la denuncia, cuando sea posible.
- g. Aquellas denuncias que no cumplan con los requisitos mencionados anteriormente podrán considerarse como no presentadas.
- h. Las denuncias deben ser entregadas al Comité Psicosocial en un sobre cerrado que indique en su exterior la naturaleza confidencial del contenido.
- i. La denuncia debe dirigirse a la Comité Psicosocial de la Institución, quien tiene la autoridad para ordenar la correspondiente investigación en caso de aceptar la denuncia.
- j. El Comité Psicosocial tiene la responsabilidad de registrar la recepción de la denuncia y proporcionar al denunciante un comprobante de recepción, debidamente timbrado y fechado

3) Contención

Después de recibir la denuncia y mientras se establece la instrucción del proceso para investigarla, es esencial tener en cuenta que el denunciante podría necesitar un seguimiento debido a la posibilidad de que los actos denunciados se repitan a corto plazo. También se debe ofrecer la opción de buscar apoyo emocional o acompañamiento en caso de ser necesario. (ver anexo 3 formato de contención)

Derivar a la ACHS <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136477.html>

4) Investigación

Una vez que la Comité Psicosocial de la Institución recibe la denuncia, será esta persona la encargada de tomar decisiones al respecto. Esto puede incluir: desestimar la denuncia si no describe una situación de violencia laboral, aplicar Medidas de Precaución para el denunciante, o tomar otras medidas pertinentes según cada

caso. El objetivo es asegurar que cualquier situación que se perciba como presunto acoso sea investigada recopilando antecedentes concretos del caso. (ver anexo 4 formato de investigación)

En Coherencia con el artículo 2 del reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo; toda investigación se sustentará en los principios básicos de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

Obligaciones de las personas a cargo de la investigación:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente protocolo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- f) Cualquier otra medidas asociada a los procedimientos internos de la organización.

5) Medidas Provisorias

Después de que la Comité Psicosocial de la Institución tome una decisión, se notificará al denunciante, pudiendo utilizarse una carta certificada si el funcionario no se encuentra en su puesto de trabajo. Si se inicia un proceso de investigación, es crucial que la persona o área designada lleve a cabo un registro y seguimiento del proceso, así como de las medidas precautorias que se hayan instruido durante la duración de la investigación (ver anexo 5 formato de investigación)

6) Resolución de la denuncia

Una vez finalizado el proceso de investigación de la denuncia, el Comité Psicosocial o el representante designado presentará un informe a la Comité Psicosocial de la Institución. Este informe detallará los resultados de la investigación y ofrecerá conclusiones sobre el caso. La Comité Psicosocial de la Institución podrá decidir actuar conforme a las sugerencias del informe o tomar una decisión diferente a la sugerida. (ver anexo 6 formato de resolución de la denuncia)

7) Sanciones y medidas de reparación

La decisión final del proceso debe ser comunicada tanto al denunciante como al denunciado, pudiendo ser mediante carta certificada si estas personas no se encuentran en su lugar de trabajo. Además, se deben llevar a cabo las gestiones necesarias para implementar las medidas decididas como resultado de la denuncia, asignando las acciones pertinentes a quienes corresponda. Junto con la resolución final de la denuncia, pueden instruirse medidas reparadoras hacia la persona o equipos de trabajo que se consideren afectados por la situación denunciada, como la implementación de intervenciones organizacionales específicas para un área determinada, lo cual deberá ser derivado y gestionado con la persona adecuada. (ver anexo 7 formato de sanciones y medidas de reparación)

Anexo 1 Formato de Orientación

La fase de orientación es un paso previo a la presentación formal de una denuncia. Está diseñada para ser ofrecida a cualquier persona que trabaje en la institución y que busque asesoramiento sobre violencia laboral, independientemente de si es una víctima o no. En esta etapa, no es necesario compartir detalles personales. La orientación se brinda garantizando la confidencialidad, seguridad y respeto hacia la persona que busca asesoría.

Nombre de la persona del Comité Psicosocial que entrega la orientación	
Consulta efectuada	
Indicaciones entregadas	
Acuerdos y compromisos	

He leído el registro y aseguro mantener la confidencialidad de los presentado.

Nombre	
RUN	
Fecha	
Firma	

Anexo 2 Formato de Denuncia

La presentación de una denuncia puede realizarse por escrito o verbalmente a un miembro del comité psicosocial o a la respectiva Dirección del Trabajo. En caso de denuncia verbal, se dejará constancia en un acta ante la persona designada como Receptor/a de Denuncias dentro del Comité Psicosocial. El/la receptor/a de denuncias registrará la información correspondiente y entregará un comprobante de recepción al denunciante. Según la situación, se proporcionará orientación sobre la denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos establecidos, se solicitará al denunciante que proporcione la información faltante. Independientemente de su contenido, se registrará la entrega de la denuncia, incluso si falta información o es incompleta.

Previo al inicio del procedimiento, el encargado del comité psicosocial deberá comunicarle al prospecto denunciante que existe una instancia voluntaria ofrecida por la institución, de carácter previo a la denuncia, la cual tiene por objeto llevar a cabo una mediación entre las partes, a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. Esta propuesta no se podrá realizar bajo ningún supuesto en los casos de acoso sexual, en atención al mandato expreso del legislador.

El formulario de denuncia debe ser entregado al Comité Psicosocial en un sobre cerrado que indique en su exterior la naturaleza confidencial del contenido.

Indicaciones:

- Asegúrate de completar todos los campos requeridos.
- Adjunta cualquier documentación de apoyo relevante.
- Entrega el formulario en un sobre cerrado al Comité Psicosocial.
- El Comité Psicosocial registrará la recepción de la denuncia y proporcionará un comprobante de recepción debidamente timbrado y fechado.

1. Datos del receptor	
Nombre receptor	
RUN receptor	
Firma receptor	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Asignar número a la denuncia	
3. Descripción de los Hechos	
Fecha de los hechos	
Lugar de los hechos	
Descripción detallada de los hechos	
4. Personas Denunciadas	
Nombre de la(s) persona(s) que cometió(eron) los hechos	
Cargo (s)	

Vínculo organizacional con la persona afectada	
Relación de los hechos que se denuncian	
Testigos o personas que tengan conocimiento de los hechos	
Nombre testigo	
Teléfono testigo	
Correo electrónico testigo	
Descripción del conocimiento o participación	
Nombre del establecimiento	
RBD establecimiento	
RUT de la organización	
Nombre de la Fundación	
5. Documentos Adjuntos	
Relación de documentos que respaldan la denuncia (si aplica):	

Recepción de la denuncia

He leído el registro y entiendo que una denuncia falsa puede incurrir en responsabilidad penal, y quien comete este acto puede enfrentar cargos por el delito de denuncia calumniosa o falsa acusación.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Curso de la denuncia	Deberá informar al denunciante que la organización podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a la DT del inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto con sus antecedentes, a dicho Servicio. Tratándose de personas señaladas en el artículo 4 inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser enviada a la Dirección del Trabajo para su investigación. (la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica)
Fecha	
Firma	

Anexo 3 Formato de Contención. Adopción de medidas de resguardo

Una vez recibida la denuncia de violencia laboral, y mientras se establece la instrucción del proceso para investigarla, es fundamental proporcionar al denunciante un seguimiento adecuado. Esto se debe a la posibilidad de que los actos denunciados puedan repetirse en un corto plazo.

Para proteger al denunciante y garantizar su bienestar, se pueden implementar diversas medidas de contención, tales como la segregación de entornos físicos, la reorganización de los horarios laborales y la provisión de asistencia psicológica temprana a través de los programas ofrecidos por el organismo administrador de la Ley 16.744. Estas medidas deben adoptarse en un plazo máximo de dos días hábiles, aplicándose de manera inmediata una vez que se notifique a los involucrados, ya sea personalmente o mediante correo electrónico o certificado en caso de que el denunciante no se encuentre en su lugar de trabajo.

Cabe agregar que estas medidas son de carácter cautelar y tienen como objetivo proteger a todos los intervinientes, con especial énfasis en la víctima del hecho denunciado, previniendo la intensificación del daño causado o la ocurrencia de nuevos hechos lesivos durante el procedimiento. Estas acciones están en consonancia con el artículo 184 del Código del Trabajo, que exige al empleador adoptar todas las medidas necesarias para salvaguardar eficazmente la integridad de sus dependientes, evitando tanto los riesgos que conoce como aquellos que debería conocer.

El seguimiento debe brindarse en coordinación con los recursos disponibles en el organismo administrador establecido por la ley N° 16.744. Estas acciones buscan garantizar la seguridad del denunciante, prevenir la reanudación de los actos denunciados y proporcionar el apoyo necesario mientras se lleva a cabo la investigación.

El formato de contención después de recibir una denuncia de violencia laboral debe documentar las acciones tomadas para proteger al denunciante y prevenir la repetición de los actos denunciados mientras se lleva a cabo la investigación. Aquí tienes un ejemplo de cómo estructurar el formato:

Medidas de contención/ resguardo

1. Datos de la persona que entrega las medidas de contención/ resguardo	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Medidas de contención/ resguardo Segregación de entornos físicos	
Describe las acciones tomadas para separar físicamente al denunciante de	

los entornos que puedan representar un riesgo o peligro (si corresponde):	
Descripción de las acciones	
Fecha de implementación	
4. Reorganización de horarios laborales	
Describe cualquier cambio en los horarios laborales del denunciante para garantizar su seguridad (si corresponde)	
Descripción de los cambios	
Fecha de implementación	
5, Asistencia psicológica inmediata	
Indica si se brindó asistencia psicológica al denunciante y qué tipo de apoyo se proporcionó:	
Fecha de asistencia	
Tipo de asistencia	
Nombre del profesional que brindó la asistencia	
6. Seguimiento	
Fecha de seguimiento programada	
Detalles del seguimiento	
5. Observaciones Adicionales	
Anota cualquier otra medida tomada o información relevante sobre el denunciante y su situación:	

He leído el registro y entiendo las medidas de contención a las que me comprometo.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Fecha	
Firma	

Anexo 4 Formato de Investigación

Una vez que la Comité Psicosocial recibe la denuncia, este será responsable de tomar decisiones al respecto. Las posibles acciones incluyen:

1. Disponer de la realización de una investigación interna de los hechos.
2. En el plazo de tres días, remitir los antecedentes a la Dirección del trabajo (que emitirá un certificado de recepción)

El objetivo principal es investigar cualquier situación de presunto acoso, recopilando pruebas concretas del caso. La investigación deberá concluirse dentro de un **plazo máximo de treinta días** para garantizar una resolución oportuna y efectiva.

En el supuesto en que la denuncia se realice por una de las conductas tipificadas, por ejemplo, acoso laboral y en el transcurso de la investigación se verifique que la conducta denunciada corresponde a una distinta de la alegada por la víctima, por ejemplo, acoso sexual u otro, la investigación deberá continuar con el procedimiento, dejando constancia en el respectivo informe.

En caso de una investigación interna, esta deberá:

1. Designar a una persona a cargo de la investigación
2. Constar por escrito
3. Ser llevada en estricta reserva
4. Garantizar que ambas partes sean oídas.
5. Considerar: protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno de la organización, contratos de trabajo y sus respectivos anexos, registros de asistencia, denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, resultados de evaluación de ambientes laborales – salud mental, entre otros.

1. Datos del Caso	
Nombre, correo electrónico y RUT de la fundación	
Nombre y RBD del establecimiento educativo	
Número de caso	
Fecha de recepción de la denuncia	
Fecha de inicio de la investigación	
2.-Individualización del denunciante	
Nombre de la persona que denuncia	
RUN de la persona que denuncia	
Mail de la persona que denuncia	

Fono de la persona que denuncia	
Descripción de la denuncia	
Documentos que aporta para su denuncia	
3.-Individualización del denunciado	
Nombre de la persona que es denunciada	
RUN de la persona que es denunciada	
Mail de la persona que es denunciada	
Fono de la persona que es denunciada	
Descripción de la situación de parte de la persona que es denunciada	
Documentos que aporta la persona que es denunciada	
4.-Individualización de la persona a Cargo de la Investigación	
Nombre de la persona a cargo de la investigación	
RUN de la persona a cargo de la investigación	
Mail de la persona a cargo de la investigación	
Fono de la persona a cargo de la investigación	
Fecha de recepción de la denuncia	
Fecha de inicio de la investigación	
Presenta antecedentes de imparcialidad que le permiten realizar la investigación	
Firma	
5. Decisiones Tomadas por la organización	
Desestimación de la denuncia: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
Razón de la desestimación (si aplica)	
6. Medidas de resguardo adoptadas y notificaciones	

realizadas en el transcurso de la investigación	
Medidas de Precaución para el Denunciante (si corresponde)	
Descripción de las medidas	
Fecha de implementación de las medidas	
Otras Medidas Pertinentes (si corresponde)	
Descripción de las medidas	
Fecha de implementación de las medidas	
Notificaciones realizadas, personas notificadas, fechas de las notificaciones, copias de las notificaciones.	
7. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de los participantes	
Nombre de la persona entrevistada	
Relación con el caso	
Fecha de la entrevista	
Resumen de la entrevista	
Documentos recopilados	
8. Formulación de razonamientos y conclusiones	
Razonamientos congruentes que fundamentan las conclusiones del caso	
Conclusiones de la investigación	
Recomendaciones, medidas correctivas o sanciones según corresponda (*)	

* La propuestas de sanciones corresponde a la letra f) del N° 2 del artículo 160 del Código del Trabajo

* Artículo 211 – A letra b) del Código del Trabajo

Anexo 5 Formato de medidas provisionarias de resguardo

Una vez que la Comité Psicosocial de la Institución tome una decisión en relación con una denuncia de violencia laboral, se realizará la presentación a la dirección del establecimiento. En conjunto se notificará al denunciante de inmediato. En caso de que el funcionario no se encuentre en su puesto de trabajo, la notificación se podrá realizar mediante carta certificada o correo electrónico.

Si se inicia un proceso de investigación, es fundamental que la persona o área designada realice un registro y seguimiento del proceso, así como de las medidas precautorias instruidas durante la investigación. Esto asegura que se brinde protección adecuada al denunciante y que el proceso se desarrolle de manera efectiva y transparente.

1. Datos de la persona que entrega las medidas de contención	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Medidas provisionarias	
Describe Brevemente las acciones a seguir	
Fecha de implementación	

He leído el registro y entiendo las medidas provisionarias a las que me comprometo.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Fecha	
Firma	

Anexo 6 Formato de resolución de denuncia

Una vez concluido el proceso de investigación de la denuncia, la Comité Psicosocial de la Institución revisará el informe presentado por el Comité Psicosocial o el representante designado. Este informe incluye los resultados de la investigación y las conclusiones sobre el caso.

Con base en este informe, la Comité Psicosocial tomará una decisión sobre la denuncia, ya sea siguiendo las recomendaciones del informe o adoptando un curso de acción alternativo según considere adecuado. El objetivo principal es resolver la denuncia de manera justa y efectiva, asegurando que se tomen las medidas necesarias para abordar el caso de manera oportuna y proporcionar una resolución adecuada a todas las partes involucradas.

Una vez concluido el procedimiento, será remitido junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre esta. En el caso en que se cumpla el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se consideraran válidas las conclusiones del informe, especialmente con respecto a las medidas adoptadas.

1. Datos de la persona que entrega la resolución de la denuncia	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Resolución	
Describe brevemente la resolución de la denuncia	
Medidas de reparación	
4. Estado de la denuncia	
Describe si se da el cierre comunicando a las partes involucradas o se abre un nuevo expediente)	
5. Observaciones Adicionales	
Anotar recomendaciones	

Anexo 7 Formato de sanciones y medidas de reparación

La decisión final del proceso de denuncia debe ser comunicada tanto al denunciante como al denunciado, pudiendo realizarse mediante correo electrónico o carta certificada si estas personas no se encuentran en su lugar de trabajo. Además, se deben llevar a cabo las gestiones necesarias para implementar las medidas decididas como resultado de la denuncia, asignando las acciones pertinentes a quienes corresponda. Junto con la resolución final de la denuncia, se pueden dictar medidas de reparación hacia la persona o los equipos de trabajo que se consideren afectados por la situación denunciada. Esto puede incluir la implementación de intervenciones organizacionales específicas para un área determinada, las cuales deberán ser derivadas y gestionadas con la persona adecuada.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente establecido (15 días desde la recepción, esto es, desde que es notificado por la Inspección del Trabajo o desde el vencimiento del plazo de investigación interna), tanto a la persona denunciante como a la denunciada. El objetivo es asegurar una resolución justa y efectiva para todas las partes involucradas y la recuperación del entorno laboral afectado.

1. Datos de la persona que entrega la resolución de la denuncia	
Nombre	
RUN	
Firma	
2. Datos del Denunciante	
Nombre completo	
RUN	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Número de denuncia	
3. Resolución	
Describe brevemente la resolución de la denuncia	
4. Medidas de reparación	
Describe medidas de reparación)	

He leído el registro y entiendo las medidas de reparación.

Nombre	
RUN	
Número de denuncia	
Fecha	
Firma	

Anexo 8 Sanciones a considerar

En cuanto a las sanciones, conforme lo dispuesto en el artículo 154 N°10 del Código del ramo, estas podrán consistir en:

1. Amonestaciones verbales
2. Amonestaciones escritas
3. Multas
4. Término de la relación laboral en el supuesto legal contenido en el artículo 160 del Código del ramo.

En los casos que corresponda, esto es, cuando se verifiquen “conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas”, conforme a lo dispuesto en el enunciado del artículo 160 del Código del Trabajo, el empleador podrá aplicar las sanciones establecidas en el N°1 de dicho artículo en sus letras b) o f).

“El empleador 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. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

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.

Adicionalmente, el empleador 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.¹”.

En caso de que el empleador opte por el término de la relación laboral, deberá dar cumplimiento estricto a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, junto con la debida justificación de la desafiliación del empleador a la institución en la respectiva carta de despido.

Ahora bien, en lo relativo al acoso laboral, se deberá atender a la gravedad de los hechos investigados, lo que debe ser entendido en atención a la modificación hecha al concepto de acoso laboral, eliminándose el requisito de reiteración, situación que convoca a evaluar la gravedad de la conducta para efectos de su sanción.

¹ Artículo 211-E inciso 3°,4° y 5°, modificado por la ley N°21.643

Anexo 9 Ejemplos de conductas a considerar para la implementación del protocolo

El acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática seria que puede afectar negativamente la salud emocional, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Se define como la realización indebida de requerimientos de carácter sexual por parte de una persona hacia otra, utilizando cualquier medio, sin el consentimiento de quien los recibe. Estas conductas no sólo pueden generar un ambiente laboral hostil, sino que también tienen el potencial de perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo de la víctima. A continuación, se presentan ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual en el lugar de trabajo.

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- f) Hacer comentarios sexuales no deseados hacia un colega de trabajo.
- g) Enviar mensajes o correos electrónicos con contenido sexual a un compañero de trabajo sin su consentimiento.
- h) Hacer insinuaciones sexuales hacia alguien en el lugar de trabajo, incluso después de que esa persona haya expresado claramente su falta de interés.
- i) Hacer avances físicos no deseados, como tocar, abrazar o besar a un compañero de trabajo sin su consentimiento.
- j) Ofrecer o pedir favores sexuales a cambio de oportunidades laborales o beneficios profesionales.
- k) Utilizar lenguaje inapropiado o hacer chistes de naturaleza sexual que incomoden o hagan sentir incómodo a un compañero de trabajo.
- l) Exhibir material pornográfico en el lugar de trabajo.
- m) Amenazar con represalias laborales si la víctima no accede a las solicitudes sexuales del acosador.

El acoso laboral es una problemática que puede afectar profundamente el bienestar emocional y la salud mental de los trabajadores, así como su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Se define como cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento hacia uno o más trabajadores por parte del empleador o de otros colegas, utilizando diversos medios, ya sea de forma única o repetida. Estas acciones pueden resultar en el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada, o en la amenaza o perjuicio de su situación laboral o sus oportunidades de empleo. A continuación, se presentan ejemplos de conductas que pueden constituir acoso laboral en el entorno de trabajo.

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) 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.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades,
- f) competencia profesional o valor de una persona.

- g) 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.
- h) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- i) Ridiculizar públicamente a una persona frente a otros miembros de la organización.
- j) Asignar proyectos o evaluaciones excesivamente difíciles con plazos irrazonables con el objetivo de hacer fracasar a un colaborador.
- k) Difundir rumores falsos sobre otro colega con el fin de dañar su reputación profesional.
- l) Ignorar las ideas y contribuciones de un colaborador durante reuniones o decisiones importantes de la organización.
- m) Excluir deliberadamente a un colaborador de actividades o proyectos.
- n) Utilizar un lenguaje intimidante o agresivo hacia un colaborador para forzarlo a cumplir con sus exigencias.
- o) Interrumpir o interferir constantemente a un miembro de la organización para obstaculizar su desempeño.
- p) Retener información relevante o recursos necesarios a un colaborador con el objetivo de frustrarlo o desacreditarlo.
- q) Amenazar con evaluaciones de desempeño bajas, despido y/sanciones monetarias sin justificación y en malos términos.
- r) Sobrecargar intencionalmente de trabajo o responsabilidades administrativas para desmotivar o agotar emocionalmente.
- s) Tomar medidas de represalia a personas que colaboran con colegas dentro de la organización obstaculizando así el trabajo en equipo

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral es una preocupación creciente en diversos entornos laborales. Se refiere a aquellas conductas que afectan a los trabajadores durante la prestación de servicios, perpetradas por individuos externos a la organización, como clientes, proveedores o usuarios. Estas conductas pueden variar en gravedad y pueden incluir agresiones verbales, físicas o psicológicas. Es importante abordar esta problemática para garantizar un entorno laboral seguro y proteger la integridad física y emocional de los trabajadores. A continuación, se presentan ejemplos de conductas que pueden constituir violencia en el trabajo por parte de terceros.

- a) Uso de garabatos o palabras ofensivas
- b) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- c) Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- d) Agresiones verbales: Insultar, gritar o amenazar a los colaboradores de la organización.
- e) Agresiones físicas: Golpear, empujar o agredir físicamente a los colaboradores en el lugar de trabajo.
- f) Comportamiento intimidante: Realizar gestos amenazantes o posturas corporales intimidantes hacia los trabajadores.
- g) Realizar comentarios o gestos de naturaleza sexual hacia los trabajadores.
- h) Robar pertenencias personales de los trabajadores o dañar la propiedad de la empresa durante la prestación de servicios.
- i) Discriminar a los trabajadores por motivos de género, raza, religión u otras características personales.
- j) Amenazar con causar daño físico o emocional a los trabajadores o a sus familias.
- k) Interrumpir o dificultar el desempeño laboral de los trabajadores mediante comportamientos agresivos o descontrolados.
- l) Realizar comentarios o acciones destinadas a humillar, menospreciar o desmoralizar a los trabajadores.

- m) Engañar o manipular a los trabajadores con el fin de obtener beneficios personales o profesionales a expensas de su bienestar.
- n) Cortar los canales de comunicación entre miembros de de la organización y/o hacia un colaborador en particular.
- o) Prohibir la libre reunión entre colaboradores de la organización.
- p) Incitar animosidad entre compañeros de trabajo
- q) Realizar comentarios despectivos o sexistas hacia las mujeres, menospreciando su capacidad intelectual o profesional, ya sea en reuniones, en el lugar de trabajo o en otros entornos organizativos.
- r) Ignorar o interrumpir constantemente las contribuciones de las mujeres durante discusiones, reuniones o actividades organizacionales, mostrando falta de consideración hacia sus opiniones y puntos de vista.
- s) Realizar burlas o chistes de mal gusto que denigren a las mujeres o perpetúen estereotipos de género negativos, creando un ambiente hostil e incómodo para las mujeres en el entorno laboral.
- t) Asignar roles o responsabilidades específicas relacionadas con tareas domésticas o de cuidado exclusivamente a las mujeres en el trabajo, contribuyendo a la perpetuación de roles de género tradicionales y limitando sus oportunidades de desarrollo profesional.
- u) Excluir a las mujeres de oportunidades de liderazgo o participación en proyectos o iniciativas organizacionales basándose únicamente en su género, en lugar de evaluar sus habilidades y méritos.
- v) Mostrar preferencia por los logros o contribuciones de los hombres sobre los de las mujeres, ya sea en la asignación de proyectos, reconocimientos o promociones, fomentando una cultura de desigualdad de género en la organización.
- w) Utilizar lenguaje o comportamiento degradante hacia las mujeres, como comentarios sobre su apariencia física o insinuaciones sexuales no deseadas, creando un ambiente de trabajo poco profesional y hostil.
- x) No tomar en serio las quejas o denuncias de acoso sexual o violencia de género por parte de las mujeres en la organización, minimizando sus experiencias y desalentando su búsqueda de ayuda o justicia, lo cual puede contribuir a la impunidad y perpetuación de estas conductas.
- y) Realizar comportamiento Incívicos.
- z) Realizar comportamientos sexistas como: 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.

Anexo 10

Formulario para la Protección de Privacidad y Honra en Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual o Laboral

Objetivo: Este formulario tiene como propósito asegurar la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Asimismo, establece medidas para proteger a los involucrados contra intimidaciones y riesgos a su integridad física o psíquica.

Datos del Investigador Responsable:

Nombre:	
Cargo:	
Contacto (teléfono/email):	

Datos del Caso:

Número de caso:	
Fecha de inicio de la investigación:	
Descripción breve del caso:	

Protección de la Privacidad y Honra:

Reserva de la Información:

- Todos los documentos relacionados con la denuncia y la investigación serán almacenados en un archivo confidencial.
- El acceso a la información del caso estará restringido a las personas directamente involucradas en la investigación.

Restricción en el Lugar de Trabajo:

- Se prohíbe discutir los detalles de la denuncia y de la investigación en áreas comunes del lugar de trabajo.
- Se tomarán medidas para asegurar que las áreas relacionadas con el caso sean privadas y no accesibles a personas no autorizadas.

Medidas contra Intimidación:

- Está prohibido cualquier tipo de intimidación o acción que pueda poner en riesgo la integridad física o psíquica de los involucrados.
- Se implementarán medidas de protección si se detecta algún riesgo hacia los denunciantes, denunciados, víctimas o testigos.

Protección de la Integridad:

- Se ofrecerán recursos y apoyo psicológico a los involucrados durante y después de la investigación.
- Se garantizará que el resultado de la investigación no afecte negativamente el bienestar de los involucrados.

Confirmación de Recepción:

Confirmando que he recibido y leído el presente formulario y comprendo las medidas de protección y privacidad descritas.

Firma del Investigador:	
RUN investigador:	
Fecha:	

Este formulario debe ser completado y firmado por todos los responsables y participantes en el procedimiento de investigación para garantizar la implementación efectiva de las medidas de protección establecidas.