



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

Corporación Educacional Colegio Laico Valdivia, 65.153.728-2

Fecha de elaboración 08/07/2024}

Identificación de la empresa

Nombre de la empresa:	Corporación Educacional Colegio Laico Valdivia
Representante legal:	Rodolfo López Hidalgo
Rut de la empresa:	65153728-2
Dirección geográfica:	González Bustamante # 1991
Nombre del director:	Rodolfo López Hidalgo
Fecha de elaboración del Protocolo:	02 de mayo 2024

ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la Corporación Educacional Colegio Laico Valdivia, 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.

1. 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 incorporar los 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.

Objetivos del Protocolo de la Ley 21643

El objetivo principal de un protocolo en el contexto de la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo es proporcionar un marco claro y detallado para abordar estas situaciones de manera efectiva y justa:

1. **Establecer procedimientos claros:** el protocolo define los pasos específicos que deben seguirse en caso de que se presente una denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Esto incluye cómo presentar una denuncia, qué información recopilar, quién será responsable de la investigación y como se llevará a cabo esta última.
2. **Garantizar la confidencialidad:** Un objetivo clave del protocolo es proteger la privacidad de las partes involucradas en el proceso de denuncia e investigación. Esto puede incluir mantener la confidencialidad de la información proporcionada, así como proteger a los denunciantes o testigos.
3. **Promover la imparcialidad y la objetividad:** el protocolo establece principios fundamentales de imparcialidad y objetividad en la investigación de las denuncias. Esto puede incluir la designación de investigadores capacitados e imparciales, la recopilación de pruebas de manera equitativa y la aplicación de medidas disciplinarias justas y proporcionales en caso de encontrar responsabilidad.

DEFINICIONES

Acoso sexual	<p>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).</p> <p>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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.</p>	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.
---------------------	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
<p>Acoso laboral</p>	<p>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).</p> <p>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</p>	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

	emocional o mental	<ul style="list-style-type: none">• 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
--	--------------------	--

		<p>personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral</p>	<p>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).</p>	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Gritos o amenazas. ◦ Uso de garabatos o palabras ofensivas. ◦ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas. ◦ Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte. ◦ Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
<p>Conductas incívicas</p>	<p>El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero</p>	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Sexismo</p>	<p>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</p>	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. • Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o

	<p>tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso</p>	<p>diversidades basados en dicha condición.</p> <ul style="list-style-type: none"> Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades. <p>Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.</p>
--	--	--

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

- a. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado y perspectiva de género. Debe entenderse por riesgos psicosociales las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas y pueden provocar, por ejemplo, estrés, depresión o ansiedad.
- b. Las medidas para prevenir y controlar dichos riesgos.
- c. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los funcionarios y funcionarias acerca de los riesgos identificados y evaluados. Debe integrar también las medidas de prevención y protección que deban adoptarse.
- d. Las medidas necesarias para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios y funcionarias en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a los servicios prestados y al funcionamiento de la institución.
- e. Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en las investigaciones de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. También deben considerar mecanismos de prevención, formación, educación y protección para resguardar la debida actuación de funcionarios y funcionarias.

Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

Trabajadoras	Empleadoras
<p>Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

Organización para la gestión del riesgo

Nombre responsable 1:	Rodolfo López Hidalgo
Rut:	7924918-1
Cargo en la empresa:	Representante Legal
Nombre responsable 2:	Mónica Zarecht Martínez
Rut:	13.521.213-k
Cargo en la empresa:	Jefa de recursos humanos
Nombre responsable 3:	Pamela Pérez Aburto
Rut:	15293008-9
Cargo en la empresa:	Encargada de comité Paritario

Medidas aplicables

1. **Política de tolerancia cero:** En nuestra empresa, no se tolera ningún tipo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, todos los empleados deben respetar a sus compañeros y mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.
2. **Sensibilización:** todos los empleados recibirán charlas sobre el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, la sensibilización incluirá información sobre qué constituye el acoso, cómo reportarlo y las consecuencias de este tipo de comportamiento.
3. **Procedimiento de reporte:** Si un trabajador o trabajadora experimenta o presencia algún tipo de acoso o violencia en el trabajo, se le anima a reportarlo de inmediato a Recursos Humanos o a quién esté a cargo también del proceso de investigación.

Se garantiza la confidencialidad y se tomarán medidas para investigar y abordar la situación de manera oportuna.

(Artículo 211-B bis. En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva inspección del trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante).

4. **Apoyo y Recursos:** la empresa proporcionará apoyo a las víctimas de acoso o violencia en el trabajo, incluyendo acceso a asesoramiento y recursos externos si es necesario. Se tomarán medidas para proteger la privacidad y la seguridad de la persona afectada.

PASOS A SEGUIR

Paso 1: Identificar y definir

- Definir qué se considera acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Identificar las conductas y comportamientos que están prohibidos.

Paso 2: Establecer canales de denuncia

- Crear un sistema de denuncia confidencial y seguro
- Designar a una persona o equipo responsable de recibir y procesar las denuncias

Paso 3: Capacitar y sensibilizar

- Capacitar a todos los trabajadores sobre el protocolo y la importancia de prevenir el acoso y la violencia.
- Sensibilizar a los trabajadores sobre los efectos del acoso y la violencia en el trabajo.

Paso 4: Investigar y actuar

- Investigar todas las denuncias de manera rápida y confidencial
- Tomar medidas disciplinarias adecuadas contra los responsables de acoso o violencia

Paso 5: Apoyar a las víctimas

- Ofrecer apoyo emocional y psicológico a las víctimas de acoso o violencia
- Proporcionar recursos y servicios para ayudar a las víctimas a recuperarse

Paso 6: Monitorear y evaluar

- Monitorear el cumplimiento del protocolo
- Evaluar la efectividad del protocolo y hacer ajustes según sea necesario

Paso 7: Revisar y actualizar

- Revisar y actualizar el protocolo regularmente para asegurarse de que siga siendo efectivo
- Asegurarse de que el protocolo siga siendo relevante y adecuado para la organización
- La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los denunciados (Srta. Mónica Zarecht Martínez, rut. 13.521.213-k, Jefa de Recursos Humanos de la Corporación Educacional Colegio Laico Valdivia.
- En la confección de este protocolo participaron los siguientes representantes de la empresa:

Nombre	cargo	Correo electrónico	Firma
Rodolfo López Hidalgo	Representante legal	lopezhidal@gmail.com	
Mónica Zarecht Martínez	Encargada recursos humanos	m.zarecht@colegiolaico.cl	
Pamela Pérez Aburto	Encargada Comité Paritario y Protocolo de riesgo psicosocial	p.perez@colegiolaico.cl	

Anexo 1

PROTOCOLO DE DENUNCIA LEY 21.643

En caso de acoso sexual, laboral o acto de violencia en el trabajo, se debe seguir el siguiente procedimiento:

- **La víctima** debe entregar su denuncia, por escrito, a la dirección del colegio o al funcionario/a encargado/a de denuncias, o directamente en la Inspección del Trabajo correspondiente a la comuna donde presta servicios.
- **El empleador** recibiendo la denuncia podrá optar por realizar directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.
- La **recepción de denuncia** deberá constatar la entrega de antecedentes mínimos necesarios para su ingreso y posterior investigación.
 - ✓ Identificación del afectado (nombre completo, CI, correo personal, cargo).
 - ✓ Identificación del denunciado (nombre completo) y su cargo.
 - ✓ Vínculo organizacional entre denunciante y denunciado.
 - ✓ Relación de los hechos en un plazo máximo de 60 días de ocurridos
 - ✓ Identificación de la empresa con su rut.
- **La investigación** interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Durante este proceso se verifica que los hechos corresponden a materia de acoso y maltrato, y se revisan las medidas de resguardo.
- **Durante el proceso** podrían existir etapas de mediación con la finalidad de agotar las posibilidades de corrección y reparar el daño causado, etapa que podría terminar con o sin acuerdo. Con acuerdo involucra medidas reparatorias, estableciendo una solución integral. Sin acuerdo, se deja constancia del resultado por escrito.
- **Concluida la investigación**, los resultados deben enviarse a la DT, dentro de un plazo de 2 días desde el término, junto con las conclusiones. La DT tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse.