



ESCUELA SANTA LUISA DE MARILLAC

"Siempre Más, Siempre Mejor"

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO 2026

ELABORA	REVISAR	APRUEBA
Equipo Directivo	Felipe Ureta Carrasco Director	Hna Celmira Tapia Pulgar Sostenedora



Hijas de la Caridad
PROVINCIA NUESTRA SEÑORA
DE LA MISIÓN AMÉRICA - SUR

Antecedentes Generales

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Fundación Educacional Santa Luisa de Marillac ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todo el personal de la Fundación Educacional Santa Luisa de Marillac. Además, se aplicará, cuando corresponda, a colaboradores, visitas, usuarios y estudiantes en práctica que acudan a nuestras dependencias.

4. Definiciones

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

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

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, tanto de empleador-colaborador y entre pares: o Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

• **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

• **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe, tanto de empleador-colaborador y entre pares:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

• **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es, tanto de empleador-colaborador y entre pares:

- 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, , tanto de empleador-colaborador y entre pares, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente.** Entre 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 escuela 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 secretamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.	Fortalecer del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo.	El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección.
3. Equidad de género.	La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres.
4. Universalidad e inclusión.	La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.
5. Solidaridad.	El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores.
6. Participación y diálogo social.	El Estado garantizará la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.
7. Integralidad.	Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

8. Unidad y coordinación.	Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas, , deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.
9. Mejora continua.	Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.
10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos.	El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política.

6. Derechos y deberes de los trabajadores y establecimiento

• TRABAJADORES:

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

• ESTABLECIMIENTO

- 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, información oportuna y capacitación de las/os educadoras Vicentinos.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso, violencia y la orientación de las personas denunciadoras.
- 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 cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporar de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador y sus trabajadores, y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Nombre trabajador	Cargo	Rut
Hna Celmira Tapia Pulgar	Sostenedora	10614364-1
Felipe Ureta Carrasco	Director	17081549-1
Rosa Pizarro	Inspectora General (Representante Empresa)	11947132-k
Mirta Caro	Portería (Representante trabajadores)	10809202-5
Ismael Michillanca	Docente	13908411-k
Armando Garrido	Docente	8700009-5
Horacio Sanhueza	Asistente de la educación	8153536-3

Es responsabilidad de la Dirección (representante 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 a:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
Claudia Rubio	Administradora	993723499	claudiarubio.slm@gmail.com

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Nuestra escuela capacitará a los trabajadores(as) sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas:

- 1.- Capacitaciones
- 2.- Webinar
- 3.- Curso
- 4.-Material Informativo

El responsable de esta actividad de capacitación será el Equipo Directivo

Nombre Completo	Cargo	Teléfono
<i>Equipo directivo</i>	Director Felipe Ureta	direccion@escuelasantaluisademarillac.org / 933539147

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a **[indicar persona o teléfono o correo electrónico establecido para ello]**.

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
Claudia Rubio	Administrator	993723499	claudiarubio.slm@gmail.com

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes [indicar nombre y unidad, área o departamento en el que se desempeña, y su cargo específico].

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
Claudia Rubio	Administrator	993723499	claudiarubio.slm@gmail.com
Alvaro Gonzalez	Encargado Convivencia Escolar	942329827	to.alvarogsalas@gmail.com

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico / Teléfono
Hna Celmira Tapia Pulgar	Sostenedora	chemyapulgar@gmail.com/ 968339929
Equipo directivo	Director	direccion@escuelasantaluisademarillac.org
Mirta Caro	Presidenta Comité Paritario	mirtacar.64@gmail.com/957440338

8. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La dirección del establecimiento, se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La dirección elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Política prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La Fundación Educacional Santa Luisa de Marillac declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

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

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

Este compromiso es compartido tanto por la dirección del establecimiento como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

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

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante reuniones presenciales.

Esta política tendrá una duración de 2 años, cumplido el plazo será revisada por el comité y se aplazarán cambios o se mantendrá igual de según los acuerdos.

Hermana Celmira Tapia Pulgar

10614364-1

Representante Legal

9. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características educacionales, la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán 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 Escuela o ante la Inspección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

En este recuadro la dirección debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
1.- Apoderados conflictivos físico y/o psicológicamente.
2.- Estudiantes desafiantes
3.- Rezago pedagógicos pos pandemia de los estudiantes
4.- Licencias medicas
5.- Aumento de estudiantes con necesidades educativas
6.- Familias con problemas de adicción y alcoholismo.
7. Sector de vulnerabilidad de la comunidad educativa.
8. Ubicación geográfica la comunidad educativa.

10. Medidas para la prevención

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Dirección de la Escuela abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Jornada de autocuidado en reflexiones pedagógicas dirigidas para todos/as los funcionarios con el fin de promover buenas relaciones interpersonales y entornos libre de violencia.
- Capacitaciones en temáticas de buen trato.
- Análisis semestral del ambiente laboral.
- Además, el establecimiento organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

La Dirección y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La Fundación Educacional Santa Luisa de Marillac informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante reuniones presenciales y el responsable de esta actividad será Equipo Directivo.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante reuniones presenciales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Claudia Rubio, asesoría jurídica, correo y numero.

Medidas de prevención a implementar
1.- Manual de buen trato
2.- Trípticos de prevención
3.- Entrevistas grupales e individuales con colaboradores
4.- Encuestas
5.- Pautas de desempeños
6.- Cumplimiento del RICE

En este recuadro el empleador debe indicar las medidas de prevención a implementar de acuerdo a los factores de riesgo ya identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

11. Mecanismos de seguimiento

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

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el establecimiento o ante la Inspección 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 a administradora Claudia Rubio, correo.

En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Encuestas
No se cumple	Reunión con trabajadores

12. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Fundación Educacional Santa Luisa de Marillac establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados/as en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

13. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: reuniones presenciales y correo electrónico. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores(as) al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

14. ANEXOS

1. Procedimiento de investigación y sanción por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

1.1 Principios de procedimiento: Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, razonabilidad, debido proceso, colaboración, bilateralidad y escrituración.

Los trabajadores(as) cuentan con la posibilidad de realizar denuncias en el establecimiento, de forma interna, a las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	TELEFONO	CORREO
Claudia Rubio	Administrator	993723499	claudiarubio.slm@gmail.com
Alvaro Gonzalez	Encargado Convivencia Escolar	942329827	to.alvarogsalas@gmail.com

1.2 Canales estatales de denuncia y acceso a prestaciones de seguridad social: De igual forma, cualquier trabajador(a) podrá hacer la denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo, de forma externa, a través de los mecanismos dispuestos para estos efectos, y del mismo modo, podrá acceder a prestaciones de salud a través de las mutualidades respectivas.

1.3 Contenido de la denuncia: La denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo deberá contener:

- Identificación del denunciante (nombres, apellidos, RUT y correo electrónico personal) y su cargo en el establecimiento.
- En caso que la denuncia la realice una persona distinta al afectado, deberá identificar a dicha persona y la representación que invoca.
- La individualización completa del denunciado
- . • El cargo que ocupa el denunciado en el establecimiento, señalando cuál es su superior jerárquico o jefatura, y la dependencia física donde desarrolla sus funciones;
- Relación jerárquica respecto al Denunciante.
- La relación clara y precisa de los hechos, proporcionando la mayor cantidad de información posible en cuanto a lugares, fechas y horas, si fuere posible.
- La forma en que la conducta denunciada le ha producido afectación.
- Individualización de testigos, cuando sea procedente.
- Los medios de prueba de que piensa valerse, que tuviere disponibles o que pueda obtener.
- En caso que la denuncia se realice directamente en la Inspección del Trabajo, se deberá individualizar el establecimiento y su RUT, o en su defecto, identificar al representante legal conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo.
- • La firma del denunciante, en todas las páginas.

En caso de que la denuncia sea inconsistente incoherente o incompleta, se proporcionará al denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que se requiera para realizar la investigación. Si el denunciante no cumple con lo requerido en el plazo otorgado, y no contando la denuncia con las menciones señaladas, el establecimiento podrá emitir un acta señalando que ésta no cuenta con los antecedentes suficientes para iniciar el procedimiento de investigación o rechazar derechamente la denuncia. Cuando la denuncia cumpla con los requerimientos señalados anteriormente, el

empleador, dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados y de las personas involucradas en la denuncia, determinará la realización de una investigación interna o bien remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro del plazo máximo de 3 días hábiles, con el fin de que dicha institución realice el proceso de investigación y el informe final.

1.4 Formalidades de la investigación interna: En caso de iniciar una investigación interna, se designará a un investigador o comisión investigadora, que puede ser conformada por personas internas o externas a la empresa, que iniciará su labor en el más breve plazo. Dentro del mismo período, deberá notificar a las partes del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar las pruebas que sustenten sus dichos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, será llevada en estricta reserva y se garantizará que las partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Se dejará constancia de las acciones realizadas por el responsable de investigar, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar.

1.5 Medidas de resguardo: Una vez recibida la denuncia, dirección deberá adoptar en forma inmediata las medidas de resguardos de los involucrados/as. Para establecer la medida adecuada, deberá considerar la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

De esta forma, algunas de las medidas de resguardo que se podrán considerar son :

- la separación de los espacios físicos,
- la redistribución de los tiempos de la jornada
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana en la mutualidad respectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación, dirección podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades del caso. En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá al empleador la adopción de una o más medidas en el plazo máximo de 2 días hábiles.

1.6 Mediación voluntaria: Una vez recibida la denuncia, dirección podrá citar a las partes involucradas a una mediación voluntaria con el objeto de resolver la controversia que dio inicio al procedimiento de investigación. En caso de acuerdo de las partes, se pondrá término a la investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, se levantará un acta que deberá ser firmada por los intervinientes y se dejará constancia de la misma en el expediente de la investigación. Cualquier hecho nuevo que surja y que tenga similares características a la denuncia que ha sido objeto de mediación, deberá investigarse por otra vía, y podrá tenerse la denuncia previa como antecedente, según lo pueda establecer la comisión investigadora respectiva.

1.7 Término de investigación: Una vez que se haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

1.8 Contenido de informe final de investigación: El informe deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- Nombre, correo electrónico y RUT del establecimiento.
- Individualización del denunciante y denunciado, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
- Individualización de las personas a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan.

La escuela deberá remitir el informe y sus conclusiones a la Inspección del Trabajo en el plazo de 2 días hábiles de finalizada la investigación. La Inspección del Trabajo dispondrá de un plazo de 30 días hábiles para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para adoptar medidas respecto de las personas afectadas. En caso de existir un pronunciamiento, el establecimiento deberá implementar las observaciones y/o modificaciones que señale el órgano fiscalizador.

1.9 Sanciones: Atendida la gravedad de los hechos, y en conformidad al mérito del informe, la escuela deberá disponer las medidas correctivas y/o sanciones que se aplicarán dentro de los 15 días corridos contados desde la recepción de las observaciones de la Inspección del Trabajo, las cuales deberán ser informadas dentro del mismo plazo, tanto a la persona denunciante como a la denunciada. En caso de que la Inspección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, el empleador deberá disponer las medidas correctivas y/o sanciones en el plazo dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Inspección del Trabajo.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida, podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Sin perjuicio de esto, se podrá aplicar sanciones diversas, dependiendo de la gravedad de la denuncia y lo que se haya finalmente constatado, por el ente investigador.

2.0 Duración de la investigación: La investigación en su totalidad deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles, no prorrogables.

2.1 Falsedad o inconsistencia de la denuncia: El trabajador(a) que efectúe una denuncia que conforme al mérito de la investigación realizada resulte ser falsa o inconsistente, podrá ser objeto de sanciones que van desde la amonestación verbal y hasta el despido, conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de las acciones que pueda deducir el afectado directamente.

2.2 Derechos de los trabajadores en el marco de este Procedimiento: En el marco de este procedimiento, los trabajadores(as) tendrán al menos los siguientes derechos:

- a) Derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia.
- b) Derecho a denunciar las conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.
- c) Derecho a ser informado sobre el protocolo de prevención, y de los resultados de las evaluaciones y medidas

2.3 Deberes de los trabajadores en el marco de este Procedimiento: Asimismo, dentro del ámbito del presente procedimiento, todo trabajador(a) tiene el deber de:

- a) Tratar con respeto y no cometer ninguna conducta de acoso sexual y/o laboral.
- b) Cumplir con la normativa interna de seguridad y salud en el trabajo en especial en lo que se refiere al acoso laboral y sexual.
- c) Cumplir con las medidas de resguardo.
- d) Cooperar con la investigación de buena fe.
- e) Hacer denuncias reales.

2.4 Prohibiciones de los trabajadores en el marco de este Procedimiento: Finalmente, los trabajadores(as) tienen como prohibición las siguientes conductas:

- a) Hacer denuncias falsas y/o inconsistentes.
- b) No cooperar en las investigaciones.
- c) Divulgar información sobre investigaciones donde participe como denunciante, denunciado o testigo.