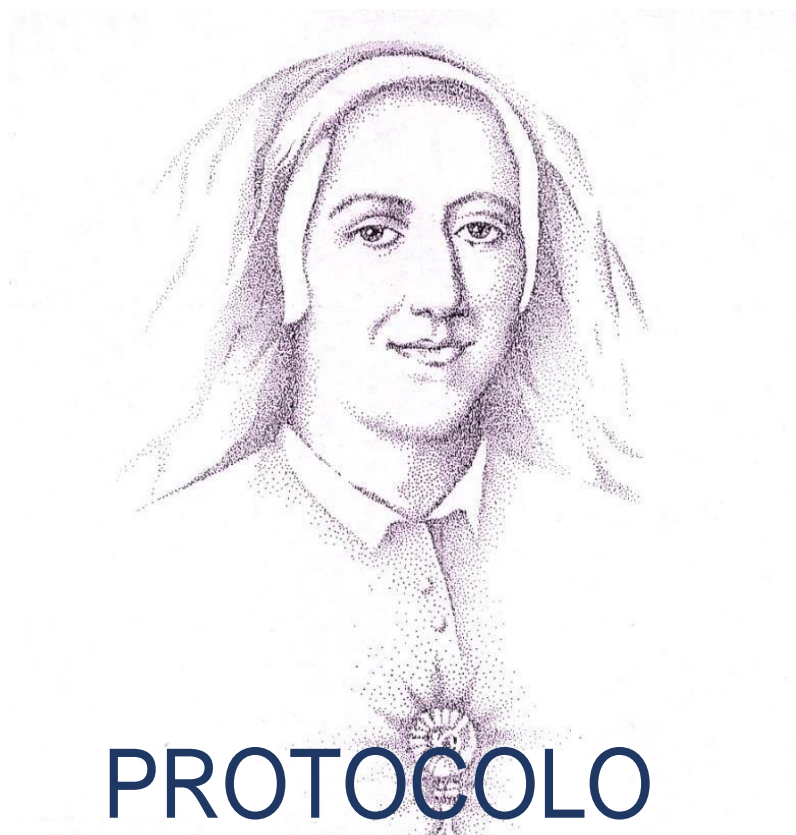




Fundación Educacional
Escuela Particular Santa Elena



PROTOCOLO LEY KARIN

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

LEY N°21.643.

Año lectivo 2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Fundación Educacional Escuela Particular Santa Elena, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en 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 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”. Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia 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. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La entidad empleadora asume 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 a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. El empleador los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán al empleador en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, sostenedor o director de la Fundación Educacional Escuela Particular Santa Elena, de Curacautin, independientemente de su relación contractual. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, estudiantes padres o apoderados que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica.

4. Definiciones

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

- ***Acoso Sexual***

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

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

- ***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).

- ***Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral***

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión del trabajo, por parte de estudiantes, padres y apoderados, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia. 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, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño

laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

El nuevo procedimiento deberá sujetarse a los siguientes principios:

1. Confidencialidad: Es la garantía de que la información personal de los involucrados será protegida para que no sea divulgada a personas externas.
2. Imparcialidad: Implica dejar de lado las percepciones personales y enfocarse en la objetividad de un tema.
3. Celeridad: Principio rector del derecho laboral, que implica que todas las acciones y procedimiento que se realicen deben ser llevadas a cabo con prontitud y rapidez. En caso de que sea el empleador el encargado de llevar la investigación, el procedimiento no deberá durar más de 30 días, al igual si la investigación es llevada por la DT.
4. Perspectiva de género: Herramientas que ayudan a detectar, analizar y evaluar la discriminación, la inequidad y la inclusión que enfrentan las mujeres.

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.

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

a) Personas trabajadoras

- 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 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del Riesgo

Es 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 Equipo Directivo de la Fundación Educacional Escuela Particular Santa Elena, de Curacautin.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a través del correo de los siguientes miembros del equipo directivo. Estos correos son: direccion.staelena2020@gmail.com, o a convivencia.esec@gmail.com.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Jorge Maturana Martínez	Director	direccion.staelena2020@gmail.com
Richard López Saavedra	Encargado de Convivencia	convivencia.esec@gmail.com
Anyelo Tabilo	Prevencionista de Riesgo	anyelo.tabilo.prevencion@gmail.com

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La Fundación Educacional Escuela Particular Santa Elena 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, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia pueden 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.

Este compromiso es compartido tanto por la Dirección 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 el envío a sus correos electrónicos.

1. Identificación de los factores de riesgo

La Dirección de la Escuela junto al Equipo Directivo son los llamados a identificar los factores de riesgo para evitar conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y desarrollarán las acciones destinadas a su prevención y control.

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral, 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.
- 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.

La Dirección y el Equipo Directivo de la Fundación Educacional Escuela Particular Santa Elena 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 entidad empleadora 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 difusión escrita y on line y el responsable de esta actividad será la Dirección de la Escuela y el Equipo Directivo.

Las medidas que se implementarán serán organizadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/en el programa preventivo de la entidad empleadora, 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 envío de correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con cualquier integrante del Equipo Directivo o la Dirección del Establecimiento.

Medidas de prevención a implementar
Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.
Plan de gestión de la convivencia
Actividades de salud mental y autocuidado
Crear un entorno abierto para denunciar el acoso
Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.

3. Mecanismos de seguimiento

La Fundación Educacional Escuela Particular Santa Elena con la participación de los miembros del Equipo Directivo, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Equipo de Convivencia 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 Fundación 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 a la Dirección de la Escuela.

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA

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

- **Procedimiento de Investigación en caso de Denuncia:**

El empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.

Para esto, se deberá considerar:

- a) Gravedad de los hechos imputados.
- b) Seguridad de la persona denunciante.
- c) Posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana.

Si la denuncia es recibida en el Colegio, el empleador tendrá 2 opciones:

1. Disponer de la realización de una investigación interna.
2. Remitir los antecedentes a la Dirección del Trabajo respectiva, en un plazo de 3 días.

En ambos casos, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si el empleador opta por una investigación interna, ésta deberá ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Es necesario, al respecto, observar además otros principios como “justo y racional procedimiento” y “principio de inocencia”

Una vez finalizada la investigación interna, deberán ser remitidos todos los antecedentes, junto con las conclusiones a la Dirección del Trabajo, la que tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse al respecto. Si

existe violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia

De no existir tal pronunciamiento por parte de la Dirección del Trabajo en el plazo antes referido, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Del mérito de la investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días contados desde su recepción.

Estas medidas deberán ser informadas a la persona denunciante y denunciada en el mismo plazo

Para esta investigación, el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

La aplicación de este procedimiento puede acarrear el despido por alguna de estas causales:

1. Conductas de acoso sexual.

2. Conductas de acoso laboral.

Estas causales, contempladas en el artículo 160, implican un despido sin indemnización al trabajador que haya ejecutado estos actos.

Medios de denuncia:

Esta podrá ser realizada por la persona afectada de 2 formas, pudiendo denunciar incluso ante la DT directamente:

- a) De forma verbal
- b) De forma escrita.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante, debiendo entregar una copia a la persona denunciante, según el formato del acta de denuncia.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: correo electrónico, reuniones y consejos de profesores y asistentes, Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**Toda la información declarada en el presente documento es de carácter confidencial y de uso exclusivo del Empleador.*

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto			
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut			

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	Sí _	NO _
---	------	------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:	
Rut:			

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Violencia en el Trabajo		
Otra situación de Violencia Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a. Entiéndase como relación asimétrica aquellas en las que un miembro tiene autoridad sobre el otro o los otros.		

Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima. Entiéndase como relación asimétrica aquellas en las que un miembro tiene autoridad sobre el otro o los otros.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área/unidad/servicio. Entiéndase relación simétrica como aquellas en las que sus miembros están en condiciones de igualdad.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área/unidad/servicio. Entiéndase relación simétrica como aquellas en las que sus miembros están en condiciones de igualdad.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		

Nombre	Cargo

RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN.

NOMBRE DENUNCIANTE

FIRMA DENUNCIANTE

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR DENUNCIA

FECHA / /
(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA TRABAJADOR