

Protocolo de Prevención del *acoso sexual, laboral* y la *violencia*
en el trabajo.

Corporación Educacional Gherardelli

Rut de la empresa: 65.116.428-1

Fecha elaboración versión 1: 31/07/2024



I. Antecedentes

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **Corporación Educativa Gherardelli** 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, directora de la **Corporación Educativa Gherardelli**, independientemente de su relación contractual. Además, se aplicará, cuando corresponda, a apoderados/as, usuarios, estudiantes, 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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.

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos 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, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.

- 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 2º 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.

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- 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.
- 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 ejercida 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).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten 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.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

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:

- 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.
- Respetar 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 incluyen:

- 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:

- 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 “maninterrupting”.
- 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 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, **incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo**, la implementación de la política del Colegio 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 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.

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

b) Empleador

- 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

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaron en conjunto con el empleador el Comité Paritario y departamento de Convivencia escolar Sra. Catalina Valencia Pfaff, Camila Contreras Rivera, Italo Rossi Zúñiga, quienes fueron los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL- SM / SUSESO.

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 Departamento de Convivencia Escolar y Comité Paritario para la organización de actividades.

Nombre	Número de Teléfono	Correo Electrónico
Catalina Valencia Pfaff	+56949741847	catalina.valencia@colegiogherardelli.cl
Camila Contreras Rivera	+56991608495	camila.contreras@colegiogherardelli.cl
Ítalo Rossi Zúñiga	+56966522078	Italo.rossi @colegiogherardelli.cl

Estas personas participarán activamente del monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas en este protocolo, seguimiento y aplicación de intervenciones en factores de riesgo psicosocial.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante capacitaciones y el responsable de esta actividad será la directora del Establecimiento Sra. Marianella Barriga Gherardelli.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Sra. Marianella Barriga Gherardelli, correo electrónico Marianella. Barriga @ colegiogherardelli.cl, número de contacto: +56963203384.

Protocolo de Prevención del **acoso sexual, laboral** y la **violencia en el trabajo**

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 denuncias será Sr. Ítalo Rossi, Encargado de Convivencia Escolar, Catalina Valencia, Comité Paritario y Camila Contreras, Comité Paritario.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Marianella Barriga	Directora	Marianella.Barriga@colegiogherardelli.cl
Catalina Valencia Pfaff	Coordinadora CRA	Catalina.valencia@colegiogherardelli.cl
Camila Contreras Rivera	Comité Paritario	Camila.contreras@colegiogherardelli.cl

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo, lo anterior en caso de que existiera o se conformara más adelante.

Protocolo de Prevención del **acoso sexual,**
laboral y la **violencia en el trabajo**

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de 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.

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

La política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo será revisada cada dos años por el empleador.

Declaración de la Política

La **Corporación Educativa Gherardelli** 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. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

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 correo electrónico institucional.

1. Identificación de los factores de riesgo

Para la identificación de los factores de riesgo y aquellas 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 inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo se analizaron los **resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM.**

Junto con lo anterior para la confección de este protocolo se hizo un estudio cuantitativo del 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 el Colegio o ante la Dirección del Trabajo**, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizó con **perspectiva de género y con la participación de los y las trabajadoras**, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Es importante mencionar que para la construcción de este protocolo y el diagnóstico de los factores de riesgo, se aplicó cuestionario CEAL-SM respetando la confidencialidad de las respuestas y explicando a los y las trabajadoras de lo anterior para recabar información fidedigna en beneficio de un protocolo que considere la percepción real de quienes componen el equipo de trabajo de nuestro establecimiento.

Hallazgos en lo que respecta a los factores de riesgo luego de la Aplicación del cuestionario CEAL-SM considerando la realidad del Establecimiento y la naturaleza del servicio prestado:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Bullying y acoso
Violencia externa
Intimidación por críticas injustas o ridiculización del trabajador
Dificultad para expresar opiniones
Falta de compañerismo
Incertidumbre del trabajador de lo que se espera de él
Relaciones basadas en el respeto mutuo
Conflictos y peleas
Ambiente poco propicio (bromas o comentarios desagradables)
Maltrato físico
Trato desagradable y denigrante
Amenaza, burla o crítica injustificada

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.

1. Medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:

-En el caso de que la conducta violenta sea ejercida por un apoderado/a se solicitará de inmediato el cambio de apoderado/a no pudiendo quien ejerce la conducta violenta participar de actividades escolares mientras dure la investigación.

-En el caso de que la conducta sea constitutiva de delito, la empleadora llevará al trabajador/a a realizar la denuncia a las instituciones pertinentes.

-En caso de que el trabajador/a sea víctima de cualquier conducta considerada violenta o agresiva por un tercero ajeno al equipo de trabajo, el empleador prestará la contención al trabajador/a y mediante diálogo entre las partes se podrá acordar ser llevado al IST o bien descanso de esa jornada laboral en su domicilio, sin perjuicio en su remuneración.

-El empleador se compromete a dar a conocer este protocolo a toda la comunidad educativa para velar por la prevención del acoso o violencia de terceros hacia trabajadores/as.

-El empleador y/o Comité Paritario realizará seguimiento y monitoreo emocional de todos los trabajadores/as que sean víctimas de violencia ejercida por terceros.

2. De las medidas para la prevención del acoso laboral definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial:

-El empleador se compromete a entregar información con respecto a los roles de los y las trabajadoras para evitar la sobrecarga laboral o la incertidumbre en las tareas que debe ejecutar, asimismo dialogar y acordar hacer más equitativas la asignación de tareas, lo anterior siempre y cuando no perjudique el correcto funcionamiento del establecimiento.

-El empleador respetará las horas de descanso de los y las trabajadoras, no pudiendo solicitar que realice tareas en dichos horarios.

-El empleador capacitará a los y las trabajadoras en prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo, cultura del buen trato, normativas para la buena convivencia, comunicación afectiva y fortalecimiento de espacios de trabajo.

-El empleador pondrá a disposición de los y las trabajadoras un correo electrónico mediante el cual puedan denunciar conductas que se consideren acoso laboral o violencia y que están definidas en este protocolo. El empleador velará por confidencialidad y transparencia en todo el proceso.

-El empleador será el responsable de dar a conocer los comportamientos incívicos que el colegio abordará y de implementar un plan de actividades para la prevención de estas conductas.

-El empleador 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.

-El empleador se compromete a tener una postura parcial, recabando todos los antecedentes para realizar una investigación que vele por los derechos de todos y todas las trabajadoras.

La Corporación Educacional Gherardelli 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 los consejos de profesores, jornadas de reflexión y capacitaciones externas e internas y el responsable de esta actividad será la directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli.

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 nuestro colegio, 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) a través del correo electrónico institucional y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli o el Comité Paritario del establecimiento.

Medidas de prevención a implementar
Creación, implementación y seguimiento del Plan de Prevención de acoso laboral y violencia en el trabajo.
Creación y difusión de un Manual de buen trato.
Capacitación para la identificación de conductas de acoso laboral o mal trato.
Difundir protocolo para la prevención de acoso laboral a toda la Comunidad Educativa.
Jornadas de reflexión para el diálogo entre trabajadores/as.
Realizar seguimiento y monitoreo constante de las denuncias.
Realizar seguimiento y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial de los y las trabajadoras mediante un formulario CEAL.
Capacitación de resolución de conflictos dentro de los espacios de trabajo.
Actividades de recreación para mejorar el compañerismo y bienestar de los y las trabajadoras.
Creación de un canal de comunicación (correo electrónico) para que los y las trabajadoras puedan realizar sugerencias, denuncias y presentar inquietudes con respecto para favorecer la comunicación y bienestar del equipo de trabajo.
Reforzar plan no sexista, incluir la perspectiva de género en todas las actividades que se realicen.

3. Mecanismos de seguimiento

La Corporación Educacional Gherardelli, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM 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 correo [Marianella.barriga @colegiogherardelli.cl](mailto:Marianella.barriga@colegiogherardelli.cl)

III.

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



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

La Corporación Educacional Gherardelli establecerá medidas de **resguardo de la privacidad y la honra de todos y todas las involucradas** 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.**

Dentro de las medidas de resguardo este empleador considerará en caso de ser necesario **separar a los involucrados mientras se realiza la investigación** para el resguardo de la integridad física y psíquica de los y las trabajadoras.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: **correo electrónico institucional y página del colegio www.colegiogherardelli.cl.**

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno, este protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

Este protocolo será difundido en las instancias del **Consejo Escolar, reuniones de apoderados y consejos de profesores**, el empleador deberá velar el cumplimiento de difusión de este.

IV. Anexos

1.1 Plan de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

Actividad	Responsable	Fecha
Difusión del protocolo de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo: Consejo Escolar, Consejo de Profesores y correos institucionales.	Directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli	Agosto 2024
Jornada de reflexión para socializar resultados de factores de riesgo psicosociales en los y trabajadoras.	-Directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli. -Comité Paritario y Comité de Aplicación CEAL.	Miércoles 14 de agosto.
Jornada de difusión y reflexión Manual del buen trato.	-Directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli. -Comité Paritario y Comité de Aplicación CEAL.	Miércoles 14 de agosto.
Capacitación Comunicación efectiva y Fortalecimiento de Espacios de Trabajo.	-Directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli. -Comité Paritario y Comité de Aplicación CEAL.	Miércoles 04 de septiembre
Capacitación IST: Guía para Convivir en el trabajo. LeyKarin_GuíaConvivirTrabajo (ist.cl)	-Directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli. -Comité Paritario y Comité de Aplicación CEAL.	Miércoles 11 de septiembre.
Actividades de recreación para mejorar el compañerismo y bienestar de los y las trabajadoras.	-Directora Sra. Marianella Barriga Gherardelli.	Miércoles 16 de octubre Diciembre

1.2 Procedimiento de investigación y sanciones

Consideraciones para las organizaciones privadas Respecto del mundo privado, la nueva Ley Karin, incorporó, a partir de los artículos 211-B y siguientes del Código del Trabajo, el deber del empleador de desarrollar un procedimiento de investigación y sanción de la violencia sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

De acuerdo con las disposiciones del artículo 211-B referido, este procedimiento deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, y las investigaciones deberán ajustarse a las directrices que determine un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. –

A la fecha, el reglamento antes señalado no ha sido dictado, pero a partir de las nuevas normas introducidas por la Ley Karin, y el Dictamen N° 362/19 de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo (DT), se puede señalar como elementos que deberán contener los procedimientos de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, los siguientes:

Investigación

1. La investigación comienza por denuncia de la persona afectada por una conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
2. La denuncia puede realizarse de forma verbal o escrita. Si es verbal, quien la reciba debe levantar acta de la misma, que debe ser firmada por la persona denunciante.
3. La denuncia se puede realizar ante el empleador o ante la respectiva Inspección del Trabajo.
4. Recibida la denuncia, el empleador debe adoptar de inmediato alguna de las medidas de resguardo necesarias (separación de espacios físicos, redistribución de jornada envío del trabajador a atención psicológica temprana, u otras que considere pertinentes). (El empleador debe determinar las medidas a adoptar atendida la gravedad de la denuncia y los aspectos concretos del caso).
5. En caso de haberse realizado la denuncia ante la Inspección del Trabajo, este organismo dentro del plazo de 2 días hábiles instruirá al empleador a adoptar alguna de las medidas de resguardo que considere necesarias.

6. Recibida la denuncia, el empleador cuenta con un plazo de 3 días para iniciar una investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo que corresponda para que lleve a cabo la investigación.

7. La investigación siempre deberá concluir dentro del plazo de 30 días (con independencia que se lleve a cabo ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo).

8. La investigación debe reunir las siguientes características:

- Deberá llevarse en estricta reserva.
- Garantizar el derecho de ambas partes a ser oídas.
- Debe regirse por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Debe ajustarse a las directrices definidas en el reglamento que deberá dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Debe ser delegada preferentemente a un trabajador con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- La Dirección del Trabajo agrega que no hay inconvenientes en que la empresa realice la investigación interna por medio de una empresa externa especialista en estas materias, en tanto así lo prevea su procedimiento; y que si respecto de la denuncia realizada por acoso sexual, se constata que la conducta no es constitutiva de tal, sino que de acoso laboral (acoso sexista) u otro, el empleador igualmente deberá continuar el proceso de investigación y adoptar las medidas que correspondan.

9. Finalizada la investigación el empleador debe remitirla a la Inspección del Trabajo para que esta se pronuncie sobre la misma dentro del plazo de 30 días, transcurridos los cuales, sin pronunciamiento, la ley dispone que se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Medidas correctivas y sanciones

1. Recibido el informe de investigación, el empleador dispondrá de un plazo de 15 días para aplicar las medidas o sanciones que correspondan.
2. Estas medidas o sanciones adoptadas deberán ser informadas tanto al denunciante como al denunciado dentro del mismo plazo de 15 días.
3. Las medidas correctivas se adoptarán respecto de las situaciones de violencia en el trabajo cometidas por terceros ajenos a la relación laboral. Cabe destacar que, respecto de este aspecto, la Dirección del Trabajo aclara que, si bien las medidas correctivas están pensadas para los casos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, nada obsta que el empleador adopte medidas correctivas en aquellos casos de denuncias de acoso sexual y/o laboral.
4. Por otra parte, respecto de las conductas de acoso sexual o laboral, la sanción podrá consistir en una amonestación verbal, escrita, multa que no puede exceder de un cuarto de remuneración diaria, o eventualmente el despido de conformidad con las causales de las letras b) o f) del numeral 1) del artículo 160 del Código del Trabajo.

En cuanto a las sanciones, la DT aclara que es importante que, si el empleador adoptará la decisión de desvincular al trabajador denunciado por acoso laboral y/o sexual, debe cumplir estrictamente con el deber de fundamentación de la carta de comunicación del despido del artículo 162 del Código del Trabajo, expresando en este documento la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Lo anterior teniendo presente que se mantiene vigente y sin modificaciones el deber de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido en el juicio (Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo).

Esto es relevante, pues el trabajador que con ocasión de este procedimiento sea despedido, 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.

5. Pueden ser establecidas medidas y sanciones frente al evento de una acusación infundada.

6. Adicional a lo anterior, el empleador tiene el deber de entregar información al 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.