

CORPORACIÓN EDUCACIONAL YORK

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

LEY KARIN

AVENIDA EGAÑA 1350, PEÑALOLÉN

2024

“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”



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

1. INTRODUCCIÓN:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación Educacional York 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 todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Corporación Educacional York ubicado en Avenida Egaña N° 1350, comuna de Peñalolén y asimismo a sus contratistas, subcontratistas y de los proveedores Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o apoderados que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO:

A.- Confidencialidad

El proceso de denuncia e Investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente a quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con las personas involucradas en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los trabajadores (as) buscan la garantía de privacidad y reserva en el proceso.

B.- Imparcialidad

El proceso se caracterizará por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como las basadas en género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

c.- Rapidez

La naturaleza de este protocolo obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la demora de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

d.- Responsabilidad

Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos y consecuencias que esta puede involucrar. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, sabiendo que en el caso de una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros elementos que sean comprobadamente falsos podrá ser objeto de medidas o sanciones.

e.- Debido proceso

Derecho fundamental que le asiste a toda persona, el cual asegura un juicio justo e imparcial antes de ser condenada a sancionada. Al mismo tiempo, se garantiza que las personas sean notificadas adecuadamente de los cargos en su contra, tengan acceso a información relevante, puedan presentar pruebas y argumentos en su defensa, y sean juzgadas de forma imparcial independiente.

f.- Igualdad y no discriminación

Obligación de tratar a todas las personas con igualdad y sin discriminación, independientemente de su raza, género, edad, orientación sexual, religión, origen étnico u otra característica personal. Ante situaciones de iguales características se debe otorgar el mismo trato y, en situaciones desiguales se debe favorecer un trato equitativo, con la finalidad de garantizar la igualdad sustantiva entre todas las personas de la organización. En tal sentido, ningún trabajador (a) podrá ser sometido a discriminación arbitraria por cualquiera de los motivos establecidos en la Ley N°20 609.

G.- Igualdad de Género

Principio que se enmarca en que todas las personas, independientemente de su género, deben tener las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en todas las esferas de la vida. Esto incluye la eliminación de todas las formas de discriminación y la violencia de género. La Igualdad de género reconoce que los roles y las expectativas de género son construcciones sociales y culturales que pueden cambiar con el tiempo y que no deberían determinar el valor, el estatus o el tratamiento que se le da a una persona en la sociedad.

h.- Proporcionalidad

En caso de constatarse la conducta denunciada, se deberán disponer las medidas o sanciones que establece el Reglamento Interno, tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes y la evidencia.

i.- Prevención

A través del procedimiento se pretende detectar y mitigar factores de riesgo laboral, con el fin de prevenir y garantizar ambientes de trabajo libres de hostigamientos, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza.



j.- Colaboración

Toda persona tiene el deber de colaborar con la investigación, aportando antecedentes e Información pertinente al desarrollo del proceso investigativo dirigido por el investigador/a a cargo de la investigación, respectivamente.

k.- Dignidad e integridad

Víctima, denunciante, denunciado o denunciada testigos y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo. Ninguna persona debe ser sometida a discriminación o estigmatización. Se debe respetar en forma irrestricta la dignidad humana, los derechos y libertades fundamentales.

l.- Consentimiento

En caso de existir intervenciones de acogida, contención, medidas de resguardo y reparación, deberá concretarse previo consentimiento libre e informado de las personas. Este consentimiento debe ser expreso y podrá ser revocado en todo momento.

m.- Respeto de la diversidad y del pluralismo

Se debe considerar la importancia de la diversidad cultural, sexual y el pluralismo, reconociendo la igual de derechos que tienen todas las personas.

5.- DEFINICIONES

a.- Violencia

Uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza efectivo, contra uno mismo, otra persona comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

b.- Violencia organizacional o violencia en el puesto de trabajo

Cualquier manifestación de un conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad dignidad o física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.



c.- Violencia de género

Es un tipo de violencia física psicológica ejercida contra cualquier persona sobre la base de su sexo o género que impacta de manera negativa en su bienestar social físico psicológico.

d.- Discriminación de género

Se refiere al trato desigual e injusto que se da a una persona o grupo de personas en función de su género. Esta discriminación puede manifestarse como la exclusión social, la falta de oportunidades laborales, la violencia, el acoso y el maltrato.

e.- Acoso sexual

Realizar, 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. Constituye una vulneración de los derechos humanos en tanto es una forma de discriminación que afecta la dignidad de mujeres y hombres y resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

f.- Acoso sexual Violencia vertical

Situación en que una persona es obligada a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder derechos, beneficios o incluso el empleo. Situación en la cual se fuerza a una persona requerimientos sexuales bajo la amenaza de perder o ser perjudicado en patrocinos o condiciones de trabajo.

g.- Acoso sexual Violencia horizontal

Se plantea cuando el sujeto activo del acoso sexual que crea un entorno laboral Intimidatorio, hostil o humillante para la trabajadora o el trabajador. Corresponden a invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual.

h.- Abuso sexual

Acto de connotación sexual, que se realiza de forma abusiva y sin el consentimiento de la víctima. Este hecho puede configurar comisión de un delito y deberá ser denunciado ante las autoridades competentes.

i.- Acoso laboral

Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados, menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Esta violencia puede ser física o psicológica.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- 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.

j.- Acoso laboral Vertical descendente

Situación en la que una persona que ocupa un cargo de mayor jerarquía dentro de una organización, como un jefe, ejerce un comportamiento hostil, humillante, intimidatorio o abusivo sobre un subordinado.

k.- Acoso laboral Vertical ascendente

Situación en la que una persona que ocupa un cargo de menor jerarquía dentro de una organización, como un empleado o subordinado ejerce un comportamiento hostil, humillante, intimidatorio o abusivo sobre un superior jerárquico.

l.- Acoso laboral Horizontal

Situación en la que una persona es objeto de un comportamiento hostil, humillante, intimidatorio o abusivo por parte de un compañero o colega de igual jerarquía en el trabajo.

m.- Maltrato laboral

Constituye un atentado a la dignidad de una persona, pudiendo ser una conducta de agresión, por parte de la una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. En efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

n.- Acogida laboral (acompañamiento)

Corresponde a una actuación proactiva por parte del Colegio cuyo objetivo es incorporar en el ámbito del resguardo laboral, el respectivo acompañamiento para víctimas y/o denunciantes durante la Investigación de los hechos. Todo esto a través del cumplimiento irrestricto de las medidas de resguardos definidas para el procedimiento.

o) Violencia en el trabajo ejercido 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

p) 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:

- 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.

q) 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:

- 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 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 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.

6.- RESPONSABILIDADES

a.- Denunciante

Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual. En caso de que él o la denunciante no sea víctima de los hechos denunciados, la persona que denuncia deberá indicar si cuenta o no con autorización de la víctima para poner en conocimiento de la autoridad los hechos constitutivos de maltrato, acoso laboral y/o sexual, cuestión que deberá ser necesariamente ratificada por la víctima en el transcurso del procedimiento respectivo.

b.- Denunciado/a

Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia, es decir, es quien perpetra la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual respecto de una persona o grupos de personas determinadas.

c.- Víctima

Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual. Podría ser al mismo tiempo el denunciante.

d.- Receptor/a

Persona encargada de recepcionar las denuncias en caso de maltrato, acoso laboral y/o sexual. Le corresponde informar del procedimiento al denunciante y/o víctima y, canalizar dichas solicitudes con la celeridad y confidencialidad necesaria a la jefatura correspondiente, con el propósito de salvaguardar la integridad física y emocional de las partes involucradas. Los receptores de denuncia serán designados anualmente por la Directora del Colegio, el cual será debidamente comunicado a los trabajadores (as).

Quienes ejerzan el rol de receptoría de denuncias, deberán ser trabajadores/as del colegio con formación con capacidad de escucha, empatía y contención, en pleno conocimiento del procedimiento y de los derechos de los trabajadores y que no cuente con una sanción en las materias de este procedimiento.



e.- Directora del colegio

Tiene la dirección superior, técnica y administrativa del Colegio, y quien, ponderando los antecedentes de las denuncias por maltrato, acoso laboral o acoso sexual que recibe, decide admitir o no a tramitación, iniciando en su caso el respectivo proceso.

f.- Investigadores/as

Trabajador (a) encargado/a como investigador/a en una investigación, de investigar y constatar los hechos vertidos en una denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual, recabando los antecedentes que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos y la constatación de responsabilidades. Dentro del proceso de acompañamiento, mantendrá informadas a las partes involucradas del desenvolvimiento de la Investigación, sin perjuicio del principio de confidencialidad.

Tratándose de denuncias sobre acoso sexual, quienes serán nombrados investigadores/as, deberán, al menos, contar con capacitación en materias de género y/o derechos humanos.

7.- PROCEDIMIENTO

PROCESO DE DENUNCIA

a) DENUNCIA FORMAL

La denuncia podrá realizarse a través del formulario de denuncia disponible en nuestras oficinas administrativas, donde será recibido por el receptor/a, quien estará encargado/a de canalizar la denuncia a la Directora del Colegio de forma respetuosa y confidencial. La que podrá ser escrita o verbal. En este último caso, deberá levantarse un acta en donde consten los requisitos, y deberá ser firmada por el o la denunciante otorgándosele una copia de ella.

Una vez hecha la denuncia la Directora dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.



b) REQUISITOS DE LA DENUNCIA

Le denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Identificación y domicilio del denunciante.
- II. Narración circunstanciada de los hechos.
- III. La individualización de quien a quienes los hubieren cometido y de la o las personas que los hubieren presenciado o que tuvieron noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante, y
- IV. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también las licencias médicas e informes médicos complementarios. En esta materia, caben también los informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Para hacer efectiva la denuncia, será indispensable la información de los puntos i) ii) y iii). Las denuncias que no cumplan con estos requisitos deberán declararse inadmisibles.

Respecto del punto iv), el/la receptor/a de la denuncia podrá entregar orientaciones para complementar los antecedentes, siempre resguardando la confidencialidad, evitando emitir juicios de valor y cuestionando el contenido de la denuncia.

Es imprescindible acreditar la conducta denunciada, para ello los aspectos probatorios son necesarios. Es importante tener un relato de los hechos con detalle de lo sucedido y de manera objetiva, cronológica e indicando acciones y personas que presenciaron los hechos denunciados.

INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

a) RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Una vez recibida la denuncia, el/la receptor/a de forma inmediata, o más tardar al día hábil siguiente, deberá informar dicha circunstancia a la Directora del colegio, quien instruirá la investigación según el mérito de la denuncia. El/la receptor/a de la denuncia deberá informar a la víctima sobre la denuncia recibida, en caso de que ésta haya sido hecha por un tercero y lo/la orientará sobre el procedimiento, los aspectos formales de la denuncia y los derechos que lo amparan. Para lo anterior, deberá reunirse presencialmente con la víctima en la medida que las



condiciones lo permitan, de no ser posible, se deberá proporcionar la utilización de medios digitales para la debida comunicación.

La persona receptor/a de la denuncia cumple una función exclusivamente canalizadora y orientadora respecto del procedimiento a seguir. No es función del receptor/a realizar la Investigación para verificar la veracidad de los hechos.

La persona receptora de la denuncia será la encargada de hacer llegar, de manera personal, al/la directora (o) la información recibida; esto es le carta firmada por esta denunciante adjuntando todos los antecedentes presentados, gestión que deberá efectuar, a más tardar, al día siguiente de recibida la denuncia.

Esta receptor/a deberá mantener un registro de las denuncias a través de un mecanismo que permita asegurar el resguardo y confidencialidad de la información, registrando la fecha de las denuncias recibidas a fin de resguardar los plazos establecidos en el procedimiento.

Una vez recibida la denuncia por el/la directora/a, este/a tendrá un plazo máximo de 3 días hábiles para admitirla o no a trámite, pudiendo tenerla por no presentada en caso de no cumplir con los requisitos de la denuncia, establecidos en el presente procedimiento. Transcurrido el plazo sin pronunciamiento de la directora/o, la denuncia se tendrá por presentada.

Una vez que se tenga por presentada la denuncia por esta directora/o, esté/a procederá según la naturaleza de la denuncia.

- I. Si la denuncia realizada es por acoso sexual, la directora instruirá en forma inmediata la realización de una investigación, designándole un/a investigador en el mismo acto, a fin de que se determine la eventual responsabilidad que pudiera recaer en trabajadores que se desempeñan en el Colegio, con ocasión de los hechos objeto de la denuncia.

- II. Si la denuncia efectuada es por maltrato o acoso laboral, ponderada la gravedad de la denuncia, instruirá una investigación, designando en el mismo acto a un/a investigador/a, a fin de que se determine la eventual responsabilidad que pudiera recaer en las personas del Colegio, con ocasión de los hechos objeto de la denuncia.



b) COMUNICACIÓN SOBRE DENUNCIA AL AGRESOR

Se realiza la comunicación al supuesto agresor mediante correo electrónico, dejando respaldo sobre la actuación del protocolo.

c) MEDIDAS DE RESGUARDO

De acuerdo con los antecedentes iniciales de que se dispongan o durante la fase indagatoria respectiva, el/la investigadora (o) podrá determinar medidas de resguardo temporales a efectos de evitar la reiteración de conductas como las denunciadas u hostigamientos derivados de los hechos contenidos en la denuncia, manteniendo un ambiente laboral de respeto entre los involucrados. Se podrá decretar, entre otras, la separación de los espacios físicos entre los involucrados en un caso; la reubicación de una de las partes, el cambio de unidad de trabajo y/o de dependencia jerárquica, y, la suspensión de funciones de los inculcados. Todo ello, sin que esta acción signifique un menoscabo a pérdida de derechos para cualquiera de los trabajadores involucrados y considerando las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

d) FINALIZACION DE LA INVESTIGACIÓN

Finalizada la investigación, la directora (o) enviará el informe con las conclusiones a la Inspección del trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

e) MEDIDAS O SANCIONES

Se podrán adoptar alguna de las siguientes medidas según sea el caso. Ahora bien, estas sanciones, deberán estar contenidas en el respectivo Reglamento Interno del colegio,

- I. Amonestación verbal o escrita,
- II. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria
- III. o en el despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el N° 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo.



Ahora bien, para el caso de acoso laboral el empleador deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

f) GESTIÓN DE RESTAURACIÓN DEL CLIMA

Adicionalmente al proceso de investigación, quedará a discrecionalidad del director /a y en base a la ponderación de la gravedad de los hechos del caso, la intervención laboral a/los equipo/s de trabajo/s que se vean involucrado/s en la investigación, con el fin de reducir o eliminar riesgo o posibilidad de aparición de conductas de maltrato, acoso laboral y sexual.

Será de responsabilidad de estamento de Convivencia Escolar, la aplicación del plan preventivo de control y gestión del clima e higiene laboral, en conformidad a lo señalado a continuación respecto del Plan de Prevención del presente protocolo y, las directrices emanadas por la ACHS.

8.- PLAN DE PREVENCIÓN

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

Colegio York dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> 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.

8.1 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 monitoreo 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 y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

8.2 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 la dirección del colegio, Será 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 a la encargada de Recursos humanos, correo administracion@colegioyork.cl y al Comité Paritario, correo comiteparitario@colegioyork.cl Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.



Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas y/o reuniones y el responsable de esta actividad serán el estamento de Convivencia Escolar y Comité Paritario.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo al correo leykarin@colegioyork.cl.

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 denunciados es la encargada de Recursos Humanos, correo administracion@colegioyork.cl

8.3.- 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 entidad empleadora 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.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante correos electrónico y entrega física.



8.4 Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado 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, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

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/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

8.5. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programaran e implementaran acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptaran medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, 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 los comportamientos incívicos que el COLEGIO POLIVALENTE YORK abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.



- 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 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 correo electrónico institucional y el responsable de esta actividad será Comité Paritario.
- 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 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) por correo electrónico institucional.

8.6. Mecanismos de seguimiento

El COLEGIO POLIVALENTE YORK, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ 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 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 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 COMITÉ PARITARIO.



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

El COLEGIO POLIVALENTE YORK, 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.

8.8 Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónica institucional y entrega física. Asimismo, [sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el 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.