



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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Prevención de Riesgos Comité de Aplicación Protocolo Psicosocial	Dirección Administrativa	Rectoría



I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Fundación Educacional Instituto San Lorenzo 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. OBJETIVOS

Procurar que las relaciones laborales se funden siempre en un trato compatible con la dignidad de cada persona.

Fortalecer un entorno laboral seguro y libre 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.

Prevenir las conductas inadecuadas o prohibidas, asumiendo la responsabilidad de erradicarlas.

Establecer el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar y sancionar conductas definidas como acoso sexual, contribuyendo de este modo, a mitigar la ocurrencia de acciones o situaciones asociadas a este delito.

Además, asumimos el siguiente compromiso:

- Fundación Educacional Instituto San Lorenzo se compromete a participar activamente en identificar y gestionar los riesgos psicosociales. Incorporarlos en la matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente según corresponda.
- Docentes, asistentes y funcionarios en general se comprometen a apoyar al establecimiento 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 su personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE

El presente documento es aplicable a todo el personal que pertenece a Fundación Educacional Instituto San Lorenzo: docentes, asistentes, funcionarios y alumnos en práctica, si los hubiere. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, apoderados, usuarios o clientes y proveedores que acudan a nuestras dependencias.



4. DEFINICIONES

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

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

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

- 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.

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

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar, 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.
- Usar 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, permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.



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

- 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:

- 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 o su potencial muerte.
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.

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 en 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 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:

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

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la 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

Fundación Educacional Instituto San Lorenzo dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 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 SUSESO, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.



6. DERECHOS Y DEBERES DEL ESTABLECIMIENTO Y DE LOS FUNCIONARIOS

Funcionarios:

- 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 informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el establecimiento, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Establecimiento:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los funcionarios.
- 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, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el establecimiento los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO quienes también forman parte del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y son las siguientes personas:

- Juan Francisco Jara Abusleme (director Administrativo e integrante del CPHS)
- Rodrigo Alarcón Sedano (Inspector General e integrante del CPHS)
- Alondra Urrutia Hidalgo (Coordinadora de ciclo e integrante del CPHS)
- Daniela Riquelme Padilla (Docente e integrante de CPHS)
- Karina Díaz Campos (Docente e integrante del CPHS)
- Lidia Valenzuela González (Integrante del CPHS)
- Marielisa Muñoz Jaramillo (Equipo directivo)
- Shuaner Mora Faúndez (Inspector y representante del Sindicato)
- Antonieta Tirado Martínez (Asesor en prevención de riesgos)



Es responsabilidad del establecimiento la implementación de las medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines el establecimiento ha designado a Juan Francisco Jara Abusleme (ifjara@isl.cl)

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, por medio de una charla presencial y el responsable de esta actividad será el área de Prevención de Riesgos por medio de la profesional Antonieta Tirado Martínez, asesor en Prevención de Riesgos Laborales del establecimiento.

Los funcionarios podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Antonieta Tirado Martínez, asesor en Prevención de Riesgos Laborales del establecimiento (antonietatirado@isl.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 denunciantes será Valeria Constanza Duarte Santibáñez Coordinadora de Convivencia Escolar del Establecimiento (valeriaduarte@isl.cl)

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Integrantes	comiteparitario@isl.cl
Antonieta Tirado Martínez	Asesor PRP	antonietatirado@isl.cl
Comité de Aplicación Protocolo Psicosocial	Integrantes	

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.

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

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

A continuación, nuestra Política de Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:



POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO FUNDACIÓN EDUCACIONAL INSTITUTO SAN LORENZO

Fundación Educacional Instituto San Lorenzo declara que no permitirá que existan en su comunidad educativa conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, procurando que las relaciones interpersonales siempre se basen en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de sus docentes y funcionarios.

Fundación Educacional Instituto San Lorenzo identifica que los tipos de acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales existentes en el establecimiento y se compromete a gestionarlos a través de la implementación del Protocolo Psicosocial y su instrumento de medición el cuestionario CEAL-SM/SUSESO. También es consciente de que la violencia y el acoso son también comportamientos incívicos y sexistas, por lo que se compromete a desarrollar acciones para abordarlos y erradicarlos.

Este compromiso es compartido tanto por Rectoría como por sus docentes, asistentes y funcionarios, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, a través del diálogo y la capacitación continua.

Fundación Educacional Instituto San Lorenzo promoverá en todo momento una cultura de respeto, seguridad y salud dentro del establecimiento.

Esta Política se dará a conocer a los trabajadores mediante correo electrónico y será revisada cada 2 años.

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las 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 incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada 2 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 el establecimiento 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 integrantes del Comité de Aplicación CEAL-SM SUSESO y los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ANEXO 1: MATRIZ PROTOCOLO PSICOSOCIAL



1. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

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

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
- Difundir el presente protocolo de prevención, investigación y sanción.
- Aclarar dudas en relación a su aplicación y el procedimiento de denuncias.
- Realizar Talleres y/o capacitaciones relativas al tema.
- Generar espacios de conversación programados entre funcionarios/docentes/asistentes.
- Implementar el Protocolo de Vigilancia de riesgos psicosociales.
- Realizar campañas de sensibilización.
- Mantener informado al personal a través de diarios murales y mensajes a través de correo electrónico.

Las jefaturas y los funcionarios 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.

Fundación Educacional Instituto San Lorenzo informará y capacitará a su personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capacitación presencial y el responsable de esta actividad será el área de prevención de riesgos por medio de la profesional Antonieta Tirado Martínez, asesor en Prevención de Riesgos del establecimiento.

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 que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al personal por correo electrónico para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, para esto se podrán comunicar con Antonieta Tirado Martínez, asesor en Prevención de Riesgos Laborales del establecimiento (antonietatirado@isl.cl).

2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Fundación Educacional Instituto San Lorenzo, con la participación del 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, el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el establecimiento o ante la 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 el personal, solicitándolo a Antonieta Tirado Martínez, asesor en Prevención de Riesgos Laborales del establecimiento (antonietatirado@isl.cl).

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

Fundación Educativa Instituto San Lorenzo 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.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo al personal a través de los siguientes medios: correo electrónico, diario mural, capacitación, etc. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad del establecimiento.

V. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DENUNCIAS Y SANCIONES

El procedimiento de investigación y sanción de Fundación Educativa Instituto San Lorenzo, estará sujeto en todo momento a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, no discriminación, no revictimización y perspectiva de género. Será realizado en estricta reserva y garantizará que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

1. CANAL DE DENUNCIA

Las denuncias podrán ser realizadas en forma escrita o verbal, en el caso que sea escrita, debe hacerse al correo: valeriaduarte@isl.cl correspondiente a Valeria Constanza Duarte Santibáñez Coordinadora de Convivencia Escolar del Establecimiento.

Si la denuncia es realizada verbalmente a la Coordinadora de convivencia escolar, ésta deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante recibiendo una copia de ésta.

Recibida la denuncia, el establecimiento adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos.

El establecimiento siempre informará por escrito a la persona denunciante que la investigación podrá ser realizada en forma interna o bien externa derivándola a la DT, dentro de los 3 días siguientes de su recepción.



En el caso que la persona denunciante presente antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, podrá solicitar el cambio de éste, debiendo el establecimiento dejar registro de esto.

Si existieran denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas, la persona denunciante contará con un plazo adicional para completar la información.

El establecimiento informará semestralmente a los funcionarios los canales de denuncia. Se deberá dar especial protección a la persona afectada y se deberá entregar información clara y precisa acerca del proceso.

Para denuncias en contra de personas que ejercen funciones de dirección, **existe la obligación de derivar el caso a la DT.**

Cuando la DT tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente acompañando el informe respectivo (en el caso de acoso sexual no existe mediación)

2. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Luego de tener claro qué acciones pueden o no constituir acoso sexual, el/la trabajador/a podrá evaluar su situación particular y hacer la denuncia respectiva mediante el canal establecido y mencionado anteriormente. El establecimiento tendrá 3 días para dar aviso a la DT del inicio de la investigación.

El establecimiento adoptará de manera inmediata o en un plazo de 3 días, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Las cuales son de carácter preventivo y tienen por objeto cautelar a los intervinientes, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento. Para ello considerará la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Las medidas de resguardo a adoptar considerarán, entre otras:

- Separación de espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar atención psicológica temprana a través de organismo administrador.

La denuncia deberá ser fundada y deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Individualización completa del denunciante (nombre, RUT, correo electrónico personal y teléfono de contacto).
2. Identificación de la persona denunciada (nombre, RUT, mail, cargo)
3. Vínculo organizacional entre las partes.
4. Cargo y dependencia jerárquica.
5. Relato detallado de los hechos materia de la denuncia con indicación de fechas y horas, y el nombre del presunto autor o autora de los hechos.
6. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante (nombre, apellido, cargo y área).



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

7. Especificar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible: fotografías, videos, grabaciones de voz, documentos, correos electrónicos, conversaciones de WhatsApp con el denunciado (a), etc.
8. El/la denunciante recibirá copia de la denuncia a su correo personal de forma automática.

3. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Todo el proceso de investigación deberá ser debidamente respaldado, para ello se utilizará todos los medios necesarios para tal efecto, pudiéndose efectuar grabaciones (previa aceptación del entrevistado/a), fotografías, declaraciones firmadas, entre otros.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir un informe sobre la existencia de la constitución de los hechos denunciados. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas (nombre, RUT y registro de antecedentes de imparcialidad), medidas de resguardo, individualización de antecedentes y entrevistas, relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas, razonamiento en el cual se fundan las conclusiones para determinar si los hechos denunciados constituyen o no acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, propuesta de medidas correctivas y propuesta de sanciones. Este informe será entregado a Rectoría y/o a la Dirección Administrativa para la toma de acciones.

Cabe señalar que el investigador dispondrá de un plazo máximo de 30 días hábiles, para indagar los hechos que constituyen la denuncia y emitir el informe final.

El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la DT, en un plazo de 2 días, quién en 30 días deberá pronunciarse. Además, se debe enviar a las personas afectada y denunciada. En el caso que la investigación la realice la DT, ésta debe notificar a la persona afectada, al denunciado y al establecimiento, de manera electrónica.

En el caso que la DT no se pronuncie en un plazo de 30 días, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo al informe emanado por el establecimiento, éstas serán consideradas por Rectoría y/o Dirección Administrativa, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador.

El informe definitivo, que incorpore las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo de 5 días hábiles de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente y mediante carta certificada. Finalmente, las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

4. ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS

Las medidas correctivas están dirigidas a evitar la reiteración de la conducta constatada y a prevenir vulneraciones posteriores, por lo que estas medidas pueden comprender el corregir, ajustar o reforzar el protocolo de prevención.



Estas medidas correctivas no sólo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino que también con los demás funcionarios del establecimiento.

MEDIDAS CORRECTIVAS
- Reforzar la información y capacitación acerca del presente protocolo.
- Otorgar apoyo psicológico a través de la mutualidad.
- Reiterar la información de los canales de denuncia.
- Sancionar

5. SANCIONES

El establecimiento conforme a los resultados de la investigación dispondrá de las sanciones que van desde la amonestación verbal o escrita al trabajador/a acosador/a, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador/a acosador/a, devengada en el mes de la aplicación de la multa, conforme a lo dispuesto en este Protocolo.

Lo anterior es sin perjuicio de que el establecimiento pudiera, atendida la gravedad de los hechos constatados, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra b) o f) del Código del Trabajo (despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador de carácter grave, sin derecho a indemnización), lo cual será comunicado por escrito al denunciado, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio del contrato, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

Las sanciones deberán ser aplicadas luego de 15 días corridos de recibida la validación del Informe por parte de la DT o desde que venza el plazo de pronunciamiento..

De igual forma, de comprobarse que la denuncia no era real y se realizó con un fin de perjudicar a la persona denunciada, el establecimiento podrá sancionar al denunciante con las alternativas mencionadas anteriormente.

6. APELACIONES

La persona denunciada tendrá las siguientes opciones de reclamo o apelación según corresponda:

- Reclamo ante el establecimiento por amonestación (154 N°11 CT)
- Reclamo ante tribunales por otras medidas o despido (12, 168, 211-E, CT)
- Reclamo ante la DT por multa (157 inc. 1° CT)



ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

RIESGO	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Carga de trabajo (36,6%)	Aumento de la presión arterial, palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, dificultades para dormir, trastornos respiratorios, gastrointestinales, entre otros.	Delegar tareas dentro de lo posible. Evitar la sobre información. Recurrir a la clasificación de tareas asignándole prioridad.
	Depresión, ansiedad, irritabilidad, tensión psíquica, desánimo, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, sedentarismo, falta de participación social.	Crear metas temporales reales y alcanzables. Administrar el tiempo a diario.
Exigencias emocionales (43,0%)	Aumento de la presión arterial, palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, dificultades para dormir, trastornos psicosomáticos, respiratorios, gastrointestinales, entre otros.	Capacitar en el Manejo de emociones. Distribuir de manera consensuada personal sin experiencia con otros con mayor experiencia que puedan ejercer un rol de tutores.
	Depresión, ansiedad, irritabilidad, tensión psíquica, desánimo, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, sedentarismo, falta de participación social.	Realizar actividades de autocuidado al menos 1 vez al año. Entrenar a las jefaturas para que puedan orientar, apoyar y acompañar a sus equipos de trabajo.
Conflicto de rol (39,8%)	Aumento de la presión arterial, palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, dificultades para dormir, trastornos psicosomáticos, respiratorios, gastrointestinales, entre otros.	Establecer una definición clara de funciones y tareas. Capacitación para directivos: habilidades, estilos de mando. etc.
	Depresión, ansiedad, irritabilidad, tensión psíquica, desánimo, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, sedentarismo, falta de participación social.	Respetar los valores éticos de cada persona.
	Ausentismo laboral, incremento de la siniestralidad o accidentalidad, abusos y violencia laboral, disminución en el rendimiento, presencia de acciones hostiles contra el establecimiento o sabotaje, falta de cooperación, entre otros.	Realizar reuniones que generen resolución de dudas, con pequeños grupos de trabajo. Contar con descripción de cargo de cada puesto de trabajo.



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

Compañerismo (37,6%) (37,6%)	<p>Ausentismo laboral, incremento de la siniestralidad o accidentalidad, abusos y violencia laboral, disminución en el rendimiento, presencia de acciones hostiles contra el establecimiento o sabotaje.</p>	<p>Generar espacios de conversación programados entre el personal.</p>
	<p>Depresión, ansiedad, irritabilidad, tensión psíquica, desánimo, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, sedentarismo, falta de participación social.</p>	<p>Realizar talleres para generar confianza y lasos entre el personal.</p> <p>Promocionar el respeto.</p>
	<p>Aumento de la presión arterial, palpitations, cansancio, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, dificultades para dormir, trastornos psicosomáticos, respiratorios, gastrointestinales, entre otros.</p>	<p>Destacar los logros del personal.</p> <p>Respetar y mejorar las áreas de trabajo.</p>
Vulnerabilidad (44,1%)	<p>Ausentismo laboral, incremento de la siniestralidad o accidentalidad, abusos y violencia laboral, disminución en el rendimiento, presencia de acciones hostiles contra el establecimiento o sabotaje, falta de cooperación, entre otros.</p>	<p>Realizar campañas de buen trato entre las personas</p>
		<p>Promover la organización sindical</p>
		<p>Evaluación bidireccional y formal entre jefaturas y subordinados</p>
		<p>Formar a las jefaturas en materias de derechos fundamentales</p>
		<p>Consensuar normas de respeto a las personas</p>
<p>Establecer de manera consensuada un manual de buenas prácticas que incluya sanciones claras y justas.</p>		
Violencia y acoso (44,1%)	<p>Aumento de la presión arterial, palpitations, cansancio, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, dificultades para dormir, trastornos psicosomáticos, respiratorios, gastrointestinales, entre otros.</p>	<p>Contar con un Protocolo de prevención contra el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.</p> <p>Capacitar al personal en el procedimiento de denuncia.</p>
	<p>Ausentismo laboral, incremento de la siniestralidad o accidentalidad, abusos y violencia laboral, disminución en el rendimiento, presencia de acciones hostiles contra el establecimiento o sabotaje, falta de cooperación, entre otros.</p>	<p>Investigar y sancionar estas acciones.</p>
	<p>Depresión, ansiedad, irritabilidad, tensión psíquica, desánimo, dificultad para establecer relaciones interpersonales y de asociatividad, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, sedentarismo, falta de participación social.</p>	<p>Promover un clima laboral libre de violencia y acoso.</p> <p>Utilizar los medios disponibles: correo electrónico, diarios murales, etc., para implementar campañas de sensibilización.</p>