

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	<b>Código</b>	PO.SSO.007
		<b>Fecha Emisión</b>	29.Jul.24
		<b>Versión</b>	01
		<b>Páginas</b>	23

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

<b>Fundación : Instituto Santa María Chillán</b> <b>Rut: 65.211.820-8</b>		
<b>Fecha de Documento</b>	<b>Versión del Documento</b>	<b>R.B.D.</b>
29-07-2024	1.0	3718-4
<b>Elaborado Por:</b>	<b>Revisado Por:</b>	<b>Autorizado Por:</b>
Administración Central	RUBY REALES	CRISTIAN FLORES

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, la Fundación Educacional INSTITUTO SANTA MARIA CHILLAN, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso laboral, acoso sexual 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 laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, todo lo anterior en concordancia con los lineamientos de la Congregación de Jesús y su ideario educativo.

### 2. Objetivos

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 laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Fundación su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo, incorporando la participación de terceros ajenos a la relación laboral y que intervienen directamente al interior de la Comunidad Educativa como entorno laboral.

Además, tanto la Fundación como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Fundación 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 a la Fundación 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 todos los colaboradores que mantengan una relación laboral vigente, incluidos los directores y representante legal de la Fundación INSTITUTO SANTA MARIA CHILLAN, Rut: 65.211.820-8, ubicada en

BULNES N° 415, Comuna CHILLAN, Ciudad CHILLAN, en adelante Fundación, independiente de la relación contractual, también aplicará a los contratistas, subcontratistas, visitas, estudiantes, padres, madres, apoderados, alumnos en práctica, transportistas escolares y, en general, toda persona que acuda a nuestras dependencias.

### 4. Normativa Aplicable

- a) **Ley N°21.643** (15 de Enero de 2024): Que modifica el Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- b) **Dictamen N°362-19** (06 de Junio de 2024): Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo. Dirección de Trabajo
- c) **Circular N° 3813** (07 de Junio de 2024): Asistencia Técnica para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y Otros Aspectos Contenidos en la Ley N°21.643. Superintendencia de Seguridad Social.
- d) **Decreto N°21** (28 de Mayo de 2024): Aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de Investigación del Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### 5. Definiciones

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

- a) **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 otra 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.

Considerando el contexto, se establecen las siguientes conductas de Acoso Sexual:

- 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. 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.

**b) 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, se establecen las siguientes conductas de Acoso Laboral:

- 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.

**c) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de estudiantes, padres, madres, apoderados, transportistas escolares, manipuladoras de alimento, y visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Considerando el contexto, se establecen las siguientes conductas de violencia en el trabajo:

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

**d) 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 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 deberá considerar:

- 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.

**e) 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.

Considerando el contexto, se establecen las siguientes expresiones de sexismo consciente:

- 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.

Por otro lado, 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.

Considerando el contexto, se establecen las siguientes expresiones de sexismo inconsciente o benévolo:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Por último, se debe tener muy presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas o sexismo inconsciente**, por ejemplo, y dado que el(la) trabajador(a) forma parte de una comunidad educativa, la aplicación de protocolos en materia educativa y sus efectos, De igual manera, se debe 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 Fundación 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. Principios de la Prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo:**

a) La Fundación declara, que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes para el periodo 2024 a 2028, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social, descritos a continuación:

- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
- Enfoque de género y diversidad.
- Universalidad e Inclusión.
- Solidaridad.
- Participación y diálogo social.
- Integralidad.
- Unidad y coordinación.
- Mejora continua.
- Responsabilidad en la gestión de riesgos.

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 16.744.-

## **7. Derechos y deberes de la Fundación y de las Personas Trabajadoras:**

a) **Personas Trabajadoras:**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.



- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Fundación, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

**b) Fundación :**

- 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. Organización para la Gestión de Riesgos.

- a) En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el Fundación o su representante, los integrantes del Comité de Aplicación Psicosocial (CdA) en contexto del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, los Integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o en su defecto, los trabajadores designados a organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	RRHH	ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Ignacio Aillón	Docente	CPHS	ignacio.aillon@ismchillan.cl	42 2426880
3	Yocelin Ortiz	Prevencionista de Riesgos	ADM	Yocelin.ortiz@ismchillan.cl	42 2426880
4	Jessica Bobadilla	Encargada de Convivencia Educativa	CDA	Jessica.bobadilla@ismchillan.cl	42 2426880

- b) Es responsabilidad de la Fundación , 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 Fundación ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos, Departamento de Administración y Finanzas, Departamento de Recursos Humanos o quien determine la Fundación como persona a cargo de estas actividades, quien deberá estar o ser capacitado en estas materias.

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	Recursos Humanos	Ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880

- c) Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas:

- Correo electrónico institucional.
- Inducción presencial.
- Videoconferencia.
- Curso presencial, streaming o e-learning del Organismo Administrador de la Ley 16.744.- y el o los responsables de esta actividad de capacitación serán:

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	Recursos Humanos	Ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Yocelin Ortiz	Prevencionista de Riesgos	ADM	Yocelin.ortiz@ismchillan.cl	42 2426880

- d) Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	Recursos Humanos	Ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Yocelin Ortiz	Prevencionista de Riesgos	Administración	Yocelin.ortiz@ismchillan.cl	42 2426880

e) La persona a cargo de orientar a los o las denunciante:

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	RRHH	Ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Jessica Bobadilla	Encargada de Convivencia Educativa	CDA	Jessica.bobadilla@ismchillan.cl	42 2426880

f) En la confección participativa de este protocolo participaron las siguientes personas de la institución:

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	RHH	ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Ignacio Aillón	Docente	CPHS	ignacio.aillon@ismchillan.cl	42 2426880
3	Yocelin Ortiz	Prevencionista de Riesgos	ADM	Yocelin.ortiz@ismchillan.cl	42 2426880
4	Jessica Bobadilla	Encargada de Convivencia Educativa	CDA	Jessica.bobadilla@ismchillan.cl	42 2426880

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

La Fundación se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales, dispuestos en la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos de la institución.

Política Preventiva:

### **POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

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

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la dirección 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 todos los trabajadores(as), mediante correo institucional y diarios murales, la política preventiva se revisará cada dos 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 dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM de SUSESO, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional 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 Fundación 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 y consulta de los integrantes del Comité de Aplicación Psicosocial (CdA) y los Integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En el siguiente cuadro la Fundación lista los factores de riesgos presentes o potenciales en el lugar de trabajo:

IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS	
1	Acoso Laboral
2	Acoso Sexual
3	Violencia Laboral
4	Sexismo
5	Comportamientos incívicos

**NOTA:** Para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, se confecciona el listado de los riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL-SM de SUSESO, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad.

## 2. Medidas para la Prevención

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

- a) 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 de SUSESO se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- b) 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.

- c) Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Fundación abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante: charlas, talleres, fichas informativas u otros.
- d) Además, la Fundación organizará actividades tales como: campañas o jornadas para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

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 violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual.

<b>Medidas Preventivas</b>
Capacitaciones
Manual de buen trato y campañas
Celebración Semana de la Convivencia Escolar
Protocolo de prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo/comunicación y revisión
Aplicación de Reglamento Interno institucional y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad / comunicación y revisión
Canal de denuncias
Procedimiento de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / comunicación y revisión
Reuniones con los trabajadores
Revisar sistema de cámaras de seguridad existentes.

Las jefaturas y los trabajadores(as), serán capacitados 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 también, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- e) La Fundación 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: charlas, talleres, fichas informativas u otros y los responsables de esta actividad serán:

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	Recursos Humanos	Ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Yocelin Ortiz	Prevencionista de Riesgos	ADM	Yocelin.ortiz@ismchillan.cl	42 2426880

f) Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, identificando los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones de lo programado, dispuestos en una planificación carta gantt.

g) El programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as), en consejos, reuniones programadas o a través de correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con:

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	Recursos Humanos	Ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Yocelin Ortiz	Prevencionista de Riesgos	ADM	Yocelin.ortiz@ismchillan.cl	42 2426880



### 3. Mecanismos de Seguimiento

La Fundación Educacional Instituto Santa María de Chillán, con la participación los integrantes del Comité de Aplicación Psicosocial (CdA) y los Integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM de SUSEO, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional, producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Fundación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

- a) Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a:

N°	Nombre	Cargo	Representación	Correo	Teléfono
1	Ruby Reales	Psicólogo	Recursos Humanos	Ruby.reales@ismchillan.cl	42 2426880
2	Yocelin Ortiz	Prevencionista de Riesgos	ADM	Yocelin.ortiz@ismchillan.cl	42 2426880

- b) En el siguiente cuadro se evaluará el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras que se deben implementar para potenciar la gestión preventiva.

N°	Actividad	Evaluación de Cumplimiento	Eficacia	Mejora Continua
1				
2				
3				
4				
5				
6				

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

La Fundación Educacional Instituto Santa María de Chillán, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso laboral o sexual, tales como: 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. De igual manera, se actualizarán los protocolos y Reglamento Interno de Convivencia Escolar y Reglamento de Orden y Higiene y Seguridad con el objetivo de alinear ambos documentos en resguardo de los trabajadores.

### **IV. LENGUAJE NO SEXISTA**

En el presente protocolo, se utilizan de manera inclusiva términos como “el trabajador”, “el asistente de la educación”, “el Docente”, “el Empleador” y sus respectivos plurales, así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo, se refieren a hombre y mujeres.

Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo evitar la discriminación de géneros en el idioma español, salvo usando “(o)”, “(los), (las)”, u otras similares para referirse a ambos sexos en conjunto, y ese tipo de fórmula supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

## VI. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante alguno de los siguientes medios:

- a) Correo electrónico institucional.
- b) Inducción presencial.
- c) Videoconferencia.
- d) Repositorio digital.
- e) Asimismo las disposiciones del presente protocolo se incorporarán al Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- f) Adicionalmente, se adecuará el Reglamento Interno de Convivencia Escolar.
- g) Por último el protocolo se dará a conocer a los trabajadores nuevos en el momento de la suscripción del contrato de trabajo en conjunto con la reglamentación interna de la institución.

## VII. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

### 2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el

desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

### **3. Enfoque de género y diversidad.**

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

### **4. Universalidad e Inclusión.**

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

## **5. Solidaridad.**

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

## **6. Participación y diálogo social.**

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces. Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

## **7. Integralidad.**

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

## **8. Unidad y coordinación**

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

## **9. Mejora continua**

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.