



**Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del
Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo**

LEY 21.643

Fundación Educativa Liceo San Felipe Benicio

Coyhaique

I.- Antecedentes Generales:

1.- Introducción:

En cumplimiento con la Ley N°21.643, la **Fundación Educacional Liceo San Felipe Benicio, RUT 65.191.571-6** ha desarrollado el presente protocolo con el propósito de prevenir y abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el ámbito laboral. Este protocolo se fundamenta en principios constitucionales y legales que garantizan el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, conforme al artículo 19, N°1 de la Constitución Política de la República de Chile.

El artículo 2° del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales deben estar libres de violencia y ser compatibles con la dignidad de la persona, integrando una perspectiva de género. En este contexto, resulta imperativo adoptar medidas efectivas que promuevan la igualdad y erradiquen cualquier forma de discriminación, incluyendo el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, independientemente de si son ejercidos por terceros ajenos a la relación laboral.

Este protocolo se orienta hacia la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso, donde todos los trabajadores puedan desarrollarse libremente sin temor a sufrir algún tipo de violencia o discriminación. Asimismo, busca fomentar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad de género y el cumplimiento estricto de las normativas vigentes.

En consecuencia, la implementación de este protocolo no solo cumple con los mandatos legales, sino que también refuerza el compromiso de la Fundación con el bienestar integral de sus trabajadores y el fomento de un ambiente laboral inclusivo y seguro para todos.

2.- Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia en la comunidad educativa, 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.

Objetivos Específicos:

- **Promoción de un Ambiente Saludable y Respetuoso:**
 - Fomentar el respeto mutuo y la no discriminación.
 - Promover la igualdad de género y la inclusión en todos los niveles.
- **Prevención de Violencia y Acoso:**
 - Prevenir y erradicar situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el entorno.
 - Implementar medidas efectivas para gestionar y mitigar los riesgos psicosociales.
- **Compromiso y Participación Activa:**
 - Involucrar a todos los miembros de la comunidad en la identificación y gestión de riesgos psicosociales.
 - Promover la responsabilidad compartida en la creación de un entorno seguro y saludable.
- **Gestión de Riesgos Psicosociales:**
 - Incorporar la evaluación y monitoreo continuo de los riesgos psicosociales en las políticas y procedimientos de gestión.
 - Adoptar medidas correctivas y preventivas basadas en los resultados de las evaluaciones de riesgos.
- **Responsabilidad y Cumplimiento Normativo:**
 - Asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes que protegen la dignidad y seguridad de los individuos en el entorno educativo y laboral.
 - Asumir la responsabilidad institucional en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad y el bienestar de las personas.

3.- Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que se desempeñen en la institución, incluidas jefaturas de la Fundación Educacional Liceo San Felipe Benicio. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios (madres, padres o apoderados), que acudan a nuestras dependencias incluidos alumnos en práctica.

4.- Conceptos

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

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 explícitas, sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores o funcionarios, 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 incluye agresión física, acoso psicológico, abuso emocional o mental, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos:

- Juzgar el desempeño de un/a trabajador/a, de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social.
- 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 o 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.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.

Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral: Son aquellas conductas que afectan 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 los trabajadores o potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

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.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

Ejemplos:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, actuando con amabilidad en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales de los demás, consultando sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener reserva sobre la información personal proporcionada por otros en el contexto laboral, salvo que constituya delito o encubra una situación 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. Puede ser consciente y expresarse de manera hostil o inconsciente y benévolo.

Ejemplos de sexismo hostil:

- Comentarios denigrantes hacia las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.

- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Ejemplos 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 sin esperar que termine. Lo denominado en la literatura sociológica como "manterrupting".
- Conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo, asumiendo que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones. Lo denominado en la literatura sociológica como "sexismo benevolente").

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, 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

El empleador 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:

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.
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.
3. Enfoque de género y diversidad.
4. Universalidad e inclusión.
5. Solidaridad.
6. Participación y diálogo social.
7. Integralidad.

8. Unidad y coordinación.
9. Mejora continua.
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Además dará cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

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

a) Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Entidades empleadoras:

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

7.- Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador o su representante legal, los miembros del comité paritario.

Es responsabilidad de la entidad la Fundación Educacional Liceo San Felipe Benicio, 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 a la psicóloga Esterlita Lepe Torres elepe@lsfb.cl fono 672231226, 981391474, será suplida por la psicopedagoga Neus Domínguez Carrillo, ndominguez@lsfb.cl, fono 672231226.**

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, de manera presencial y electrónica sea de manera sincrónica o asincrónica y el responsable de esta actividad será el **prevencionista de riesgo Mario Elgueta Sepúlveda.**

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo rector don Roberto Poblete Barros correo electrónico rectoria@lsfb.cl, subrogándole en dicha función en caso de inasistencia la psicóloga, coordinadora PIE, Esterlita Lepe Torres, correo elepe@lsfb.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 denunciante será la **Orientadora, Profesora Pamela Martínez Mansilla, pmartinez@lsfb.cl, siendo subrogada por la Orientadora, Profesora Mirna Ruiz Miranda, mruiz@lsfb.cl**

Además, se deja presente que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales u otras organizaciones de funcionarios 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 Fundación Educacional Liceo San Felipe Benicio declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

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

Este compromiso es compartido tanto por el directorio de la Fundación Educacional Liceo San Felipe Benicio, 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 Fundación 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.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correo electrónico y página web

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 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:

Sra. Marcela Paredes, representante del CPHS.

Srta. Javiera Caro, representante de Dirección.

Srta. Yanet Mansilla, representante del A.G.

Sr. Mario Elgueta representante APR.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Violencia y acoso laboral
Equilibrio entre trabajo y vida privada
Exigencias emocionales

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.

- Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, en relación a algunos de los factores de riesgo identificados.
- Implementación de Campaña del Buen Trato y Capacitaciones.
- 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 las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas. Aplicando lo contenido en Reglamento de Convivencia Escolar y cuando corresponda lo referido a Ley 21643, llamando al 1404, para la atención psicológica temprana (organismo administrador ACHS).

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Fundación Educacional Liceo San Felipe Benicio abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars y cartillas informativas, entre otras).