



PROTOCOLO LEY KARIN

PREVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
LEY 21.643

Descripción breve

La ley 21.643 previene, investiga y sanciona el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
JULIO 2024

Tabla de contenido

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL	2
MARCO JURÍDICO.....	3
INTRODUCCIÓN	4
CONCEPTOS GENERALES.....	4
PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	6
DERECHOS Y DEBERES DE LA CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN Y SALUD LAS CONDES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS	9
DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	9
MEJORAS	10
DE LA GESTIÓN PREVENTIVA.....	10
DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	10
MEDIDAS PREVENTIVAS.....	11
EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y MEJORAS A IMPLEMENTAR	14
MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	14
DIFUSIÓN Y MODIFICACIÓN REGLAMENTO INTERNO	14

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La Corporación de Educación y Salud Las Condes declara su firme compromiso con la creación de un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso para todas las personas trabajadoras, libre de acoso sexual, laboral y violencia.

Reconocemos que el acoso y la violencia en el trabajo son inaceptables y pueden tener graves consecuencias para las personas afectadas, tanto en su bienestar físico como psicológico.

Por lo tanto, nos comprometemos a:

- **No tolerar** ninguna conducta que constituya o genere acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Promover una cultura de respeto mutuo**, donde se valore la diversidad y se fomenten las relaciones interpersonales basadas en la dignidad y la colaboración.
- **Gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales** en el trabajo, con el fin de prevenir y mitigar su impacto negativo en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- **Implementar acciones concretas para abordar las conductas incívicas y sexistas**, incluyendo campañas de sensibilización, capacitación y medidas disciplinarias cuando corresponda.
- **Establecer canales de denuncia claros y accesibles** para que las personas trabajadoras puedan reportar situaciones de acoso o violencia de manera segura y confidencial.
- **Investigar de manera diligente** todas las denuncias recibidas y tomar las medidas correctivas correspondientes.
- **Brindar apoyo y acompañamiento** a las personas víctimas de acoso o violencia, garantizando su protección y bienestar.
- **Capacitar a todas las personas trabajadoras** en la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia, promoviendo el conocimiento de sus derechos y responsabilidades.
- **Comunicar de manera efectiva** la presente Política Preventiva a todas las personas trabajadoras, asegurando su comprensión y cumplimiento.
- **Revisar y actualizar periódicamente** esta Política Preventiva, a la luz de la experiencia y los nuevos conocimientos en la materia.

Este compromiso es compartido por toda la Corporación de Educación y Salud Las Condes, y hacemos un llamado a todas las personas trabajadoras a unirse en este esfuerzo por crear un ambiente de trabajo más justo, digno y seguro para todas.

Juntos, podemos prevenir y erradicar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, construyendo un espacio donde la dignidad, el respeto y la colaboración sean los pilares fundamentales de nuestras relaciones interpersonales.

MARCO JURÍDICO

El presente protocolo está construido considerando la siguiente normativa legal:

- **Constitución Política de la República de Chile:** Artículo 19º número 1º, establece: “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; número 2º, establece: “Las igualdad ante la ley”; número 3º, establece: “La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”.
- **Ley N° 21.643** 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.
- **Decreto N° 21**, publicado en el Diario Oficial el día 3 de julio de 2024, que prueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- **Ley N° 18575**, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- **Ley N°18.834**, sobre el Estatuto Administrativo: **Artículo 61 letra g**, que instruye el **Principio de Probidad Administrativa**, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria moralmente intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Ley N°18.883**, sobre “Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”, artículo 82 letra L: “Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual”; artículo 82 letra M: “Realizar todo acto calificado como acoso laboral”.
- **Código del Trabajo**, teniendo en consideración las modificaciones que la Ley 21.643.
- **Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación.** Artículo 2: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, “se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.
- **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.**
- **Código de Buenas Prácticas Laborales**, título III número 7 “Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo (instructivo presidencial 15 de junio de 2006, medida número 13 plan 100 primeros días de gobierno, <http://white.lim.ilo.org/sindi/general/documentos/instructivo.pdf>)
- **Dictamen N°E516610/2024** de la Contraloría General de la República en donde impartió las instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. En relación a las modificaciones a la ley N° 18.575, señaló que la Ley N° 21.643 introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- **Dictamen N° 362/19** de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo (DT)

INTRODUCCIÓN

Esta entidad, adopta el compromiso de prevenir y erradicar todo tipo de conducta que pudiere derivar en acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, teniendo como base normativa el presente protocolo, el cual a su vez, incorpora las modificaciones introducidas en nuestra legislación a través de la Ley N°21.643, que profundiza en la materia que nos convoca, y hace suya la disposición constitucional consagrada en el artículo 19, N°1 de la carta magna que 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”.

OBJETIVO:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar 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 incorporar los 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.

ALCANCE:

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, sin distinción respecto a la naturaleza de la relación laboral a la cual están sometidos, incluidas jefaturas o directores de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas y usuarios que acudan a nuestras dependencias.

CONCEPTOS GENERALES

DEFINICIONES

A fin de permitir que los funcionarios de esta Corporación puedan exigir correctamente la protección de sus derechos, se definen situaciones que constituyen una vulneración de aquellos, en caso de ser constatados, a fin de permitirles encuadrarlas de manera efectiva en caso de realizar su denuncia. Con todo, estas definiciones y ejemplos de dichas actitudes serán recogidas con mayor profundidad en el protocolo de investigación de acoso sexual, laboral y 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 realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

ACOSO LABORAL

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

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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

DE LA CONDUCTA RESPETUOSA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Luego de abordar todas las conductas expresamente sancionadas por nuestra legislación, se establecen ejemplos de conductas que deben evitarse a fin asegurar una convivencia respetuosa entre las personas trabajadoras y evitar eventuales denuncias de acoso laboral, sexual o de violencia.

CONDUCTAS INCÍVICAS

El incivismo abarca comportamientos groseros o carentes de cortesía en los que no existe una clara intención de provocar daños, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo, surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad.
- 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 algunos miembros del equipo de 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.

Algunos ejemplos:

- Comentarios denigrantes para cualquier persona trabajadora, ya sea hombre, mujer o miembros de una diversidad basadas en su condición o en sus preferencias sexual.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios ya sea de hombres hacia mujeres, como de mujeres hacia hombres o de cualquiera de ellos a diversidades basados en dicha condición.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo, género u orientación o identidad sexual.

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

En la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la Corporación de Educación y Salud de Las Condes adquiere el compromiso de dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N°2 de 7 de mayo de 2024, a saber:

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.

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.

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, 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.

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.

Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, 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.

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 promoverán 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.

Integralidad

Se garantizará la 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.

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.

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

DERECHOS Y DEBERES DE LA CORPORACION DE EDUCACION Y SALUD LAS CONDES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el marco del presente protocolo se enuncian los siguientes derechos y deberes:

Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de 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.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreo y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Corporación de Educación y Salud Las Condes

- 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 re victimizados 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 e incorporar mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

DE LA 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, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUCESO, o los miembros del Comité Paritario de Orden Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la Corporación de Educación y Salud Las Condes la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Para el cumplimiento de estos objetivos, la Corporación de Educación y Salud Las Condes designa en este acto al prevencionista de riesgos que será determinado por el Departamento de Recursos Humanos de la entidad.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Se capacitará a los trabajadores sobre él o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas que realizarán las jefaturas de área a los funcionarios a su cargo. En caso de existir dudas que no puedan ser resueltas por el encargado de impartir estas capacitaciones a sus subordinados, podrá solicitarse apoyo al prevencionista de riesgo de la unidad.

MEJORAS

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

DE LA 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.

La Corporación de Educación y Salud Las Condes se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Corporación, elaborará en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante publicación en la página web corporativa y será elaborada entre el Dpto. de R.R.H.H. y el Depto. Jco. bajo la supervisión directa de la Secretaría General de esta corporación. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

En este contexto, y como parte de las medidas preventivas destinadas a eliminar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, se realizarán charlas cada 6 meses a las distintas jefaturas de áreas de la corporación las que tendrán por objeto reforzar la eliminación de conductas catalogadas como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, ofreciendo estrategias prácticas enfocadas a ello. Dichas jefaturas deberán replicar a sus subalternos, el contenido de dichas charlas.

DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

El Departamento de R.R.H.H. de la Corporación, identificará 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 incívicas 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 entidad a o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Ejemplo de factores de riesgo:

- **Falta de políticas claras:** Ausencia de políticas y procedimientos claros contra el acoso.
- **Falta de capacitación:** Deficiente formación sobre acoso para empleados y directivos.
- **Ambigüedad en los roles:** Falta de claridad en las responsabilidades laborales.
- **Alta Competitividad:** Ambientes laborales extremadamente competitivos pueden fomentar comportamientos inapropiados.
- **Estereotipos de género:** Prejuicios y estereotipos de género arraigados en la cultura laboral.
- **Falta de supervisión:** Supervisión insuficiente o ineficaz.
- **Respuestas inadecuadas:** Respuestas inadecuadas o inexistentes a las quejas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Permisividad:** Falta de consecuencias para los acosadores, lo que puede fomentar la repetición del comportamiento.

MEDIDAS PREVENTIVAS

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará 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. 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, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Corporación de Educación y Salud Las Condes abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores(as), 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 que provocan estas conductas.

La Corporación de Educación y Salud Las Condes 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. Asimismo, a contar del próximo año, (2025) se revisará de manera preventiva por el prevencionista de riesgo de la entidad, una vez por año, las instalaciones de la Corporación de Educación y Salud Las Condes a fin de que se propongan modificaciones o implementación de medidas de seguridad que propendan al resguardo de la integridad física y psíquica de los trabajadores y evitar actos de violencia en el trabajo. Una vez elaboradas y expresando el fundamento de aquellas, serán presentadas al área de recursos humanos mediante memorándum formal. Dicha área evaluará la pertinencia de su implementación, y solicitará al área correspondiente los recursos necesarios para la ejecución e implementación de las medidas que estime pertinentes.

De la propuesta de modificaciones, la respuesta del área de recursos humanos frente a ellas y las modificaciones efectivamente realizadas se guardará un registro por dicha área a fin de dar cuenta de las mejoras adoptadas por la Corporación de Educación y Salud de Las Condes desde la entrada en vigencia de este protocolo.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y en el programa preventivo de la entidad empleadora, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas.

Sin que esta enumeración sea taxativa, se deberán contemplar las siguientes medidas de prevención.

1. Adopción de políticas corporativas contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo: En concordancia con la declaración realizada al inicio de este protocolo la corporación de educación y salud se compromete a no tolerar el acoso laboral y sexual como dinámicas de relación entre sus miembros.

2. Formación del Comité de Investigación: A fin de abordar las situaciones de acoso sexual y laboral, así como la violencia en el trabajo, se creará un Comité especializado para investigar las denuncias presentadas en este ámbito.

3. Aplicación anual de encuesta anónima donde participarán todos los funcionarios corporativos y en la que se abordarán tópicos como el clima laboral, la satisfacción en el lugar de trabajo, medición del índice de bienestar de los funcionarios, entre otros.

4. Definiciones Claras: Se especificará de manera clara y con ejemplos qué conductas constituyen acoso laboral y sexual, dentro de un protocolo que regule su investigación, a fin de dar certeza jurídica a los funcionarios corporativos de su protección frente a dichos actos.

5. Formación de Supervisores: Se designará como supervisores de estas políticas a miembros de los comités paritarios de cada área, quienes informarán semestralmente al área de recursos humanos de los avances, retrocesos y eventuales mejoras que puedan observar motivo de la implementación de este protocolo.

6. Campañas de sensibilización: Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de manera semestral.

7. Canales de retroalimentación regular: Se creará un buzón digital que será revisado por los comités paritarios de las áreas respectivas y que estará destinado a recoger sugerencias y quejas respecto a la implementación del presente protocolo

8. Prohibición de despido-sanción en ocasión de denuncias de acoso laboral o sexual: Se declara que estará prohibido despedir, o generar algún desmedro injustificado que afecte negativamente a los funcionarios que decidan iniciar procesos de denuncia de acoso sexual o laboral con motivo exclusivo de dicha denuncia. Dicha prohibición será extensiva durante todo el tiempo en que dichos procesos se sustanciarán y será extensiva incluso a todas las personas trabajadoras que intervengan en dichos procesos como testigos. Con todo, no se aplicará esta prohibición cuando la decisión de despido no tenga que ver en manera alguna con dicho proceso y derive de una falta grave a las obligaciones laborales o de un procedimiento sumario previamente iniciado en contra del funcionario ya sea víctima o testigo.

9. Promoción de entornos Seguros: Se realizarán visitas bimestrales por un prevencionista de riesgo designado para estos efectos a los distintos inmuebles donde las personas trabajadoras de Corporación ejercen sus funciones, a fin de que realice propuestas destinadas a la eliminación de riesgos para los trabajadores. Dichos informes serán representados de manera formal al área de recursos humanos a fin de evaluar la viabilidad y pertinencia de su implementación.

A la entrada en vigor de este protocolo se mantendrán como medidas de prevención la aplicación de las sanciones establecidas en los reglamentos de convivencia escolar de los establecimientos educacionales a cargo de esta Corporación en caso de agresiones por parte de apoderados a los funcionarios de la dotación docente. Asimismo, el protocolo de alta disciplinaria vigente en el área de Salud, así como las capacitaciones y campañas de difusión que actualmente se encuentran en proceso.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Corporación de Educación y Salud Las Condes, a través de su área de Recursos Humanos, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por violencia presentadas en la entidad a o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras.

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y MEJORAS A IMPLEMENTAR

Con la finalidad de propender a una mejora continua, se deberán establecer distintos medios verificadores que permitan identificar si las medidas de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo han sido efectivas.

Sin que esta enumeración sea taxativa, a modo ejemplar estas podrán ser:

- 1. Encuestas de clima laboral:** Realizar encuestas periódicas para obtener retroalimentación de los funcionarios sobre el ambiente laboral y la percepción de seguridad.
- 2. Tasa de denuncias:** Monitoreo sobre aumentos o disminuciones en el número de denuncias de acoso.
- 3. Tiempo de resolución de casos:** Medirá cuánto tiempo se tarda un proceso para resolver casos de acoso desde la denuncia hasta la resolución.
- 4. Evaluaciones de capacitación:** Realizar evaluaciones antes y después de las capacitaciones para medir el cambio en el conocimiento y las actitudes.
- 5. Participación en capacitaciones:** Monitorear la asistencia y participación en las sesiones de capacitación.
- 6. Satisfacción de los funcionarios:** Realizar encuestas de satisfacción para medir la percepción de los funcionarios sobre las políticas y medidas implementadas.
- 7. Auditorías internas:** Llevar a cabo auditorías para evaluar el cumplimiento y la efectividad de las políticas de acoso.
- 8. Retroalimentación anónima:** Utilizar buzones de sugerencias o encuestas anónimas para recoger opiniones sinceras sobre el entorno laboral. **(no es canal de denuncia)**
- 9. Revisión de casos:** Analiza los casos de acoso para identificar patrones y áreas de mejora.
- 10. Evaluaciones de Supervisores:** Evalúa a los supervisores en su capacidad para manejar y prevenir situaciones de acoso.

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

La Corporación de Educación y Salud Las Condes establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, disponiendo de la reserva de los hechos denunciados y de su investigación.

Preferencialmente, en todos los procesos investigativos que se inicien por acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo, el comité deberá propiciar que aquellos se lleven a cabo en un inmueble distinto en el que normalmente ejercen sus funciones los denunciados, independiente si dichos funcionarios pertenecen al área de salud, de educación o administrativa de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes.

DIFUSIÓN Y MODIFICACIÓN REGLAMENTO INTERNO

De acuerdo a lo consignado en el artículo 156 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra entidad sufrirá modificaciones debido a las incorporaciones introducidas para dar cumplimiento a la Ley N°21.643.

En razón de lo anterior, el nuevo Reglamento Interno se pondrá en conocimiento de los trabajadores durante 30 días, entregando un ejemplar del mismo de manera presencial o mediante su envío vía correo electrónico destinado a cada funcionario del cual se solicitará acusar recibo en un plazo de 48 horas. De igual modo, este nuevo instrumento se publicará en la página web de la Corporación www.corplascondes.cl y en los murales informativos de cada unidad. Se entregará además copia a las Asociaciones de funcionarios y a los Comités Paritarios existentes.

Transcurrido el plazo de 30 días, dentro de los cinco días siguientes se remitirá copia de las modificaciones a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Salud respectivo.

RICARDO GUTIÉRREZ LAFRENTZ
SECRETARIO GENERAL