



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



AGOSTO 2024 - 2025



1) INTRODUCCION:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 la Escuela Especial de Lenguaje Magos ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la constitución Política de Chile, que en su Artículo 19 N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física, psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del código del trabajo, que señala que las “relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo” siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2) OBJETIVO:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

3) ALCANCE:

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Corporación Educacional Magos. Además se aplicará, cuando corresponda a las visitas, padres y/o apoderados que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4) DEFINICIONES:

A continuación, se describen algunas de las conductas que 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 otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o

intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

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

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 y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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 docentes, directivos, personal administrativo, padres y/o apoderados, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

d) **Conductas incívicas:**

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

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.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
- 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"

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- f) **Mansplaining:** denominado en la literatura sociológica como darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- g) **Maninterrupting:** denominado en literatura sociológica como interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, 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) PREVENCION:

CAMPAÑAS DE DIFUSION

Difusión de campañas informativas de avance gradual, a través de afiches, volantes, circulares y eventos que contemplan:

- Divulgación de situaciones que constituyen acoso y violencia, desde las más leves hasta las más graves, para desnaturalizar la violencia sexual.
- Difusión de los derechos de las víctimas.
- Explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia que involucren a miembros de la comunidad educativa.
- Relevar la importancia ser personas activas y comprometidas con la prevención y denuncia tanto dentro como fuera de la institución.
- Difusión del derecho a un entorno que garantice la dignidad y respeto mutuo entre las y los integrantes de la comunidad educativa.

TALLERES DE FORMACIÓN

Que sensibilicen y empoderen entre situaciones de violencia sexual o laboral, para que los participantes de distintos estamentos que puedan discutir y diseñar colaborativamente.

INSTANCIAS DE DISCUSION CONJUNTAS

- Encuentros amplios, con participación de al menos dos estamentos para revisar los acuerdos y avanzar en una mejora continua del protocolo.

Se capacitará a las trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas en una reunión presencial con el equipo y el responsable de esta actividad será el encargado de convivencia escolar junto con la coordinadora. Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo.

6) DERECHOS Y DEBERES:

1. 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, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

2. Personas trabajadoras

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

7) ATENCION A LAS VÍCTIMAS:

A) RECEPCION DE DENUNCIAS

Debe ser un espacio de acompañamiento y contención, procurando no revictimizar, es decir, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante.

La persona a cargo de la recepción de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los denunciantes será la representante de convivencia escolar o la directora del establecimiento.

B) CURSO DE LA DENUNCIA Y PROCESO DE INVESTIGACION

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, encargada de convivencia escolar o a la respectiva inspección del trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, que será firmado por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, para ello se considerará la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo

Las medidas podrán ser las siguientes:

- Separación de espacios físicos
- Redistribución del tiempo de la jornada
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana.

Si la denuncia es realizada ante la inspección del trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo señaladas en el párrafo anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen.

Si la denuncia es realizada en el establecimiento, el empleador dispondrá de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días remitirá los antecedentes a la inspección del trabajo respectiva.

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

Para la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la inspección del trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre esta. En caso de cumplirse con el plazo requerido y de no existir pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

C) INFORMACIÓN A SOLICITAR A LA PERSONA DENUNCIANTE

A pesar de que la persona que denuncia no siempre contará con todos los antecedentes, se debe solicitar:

- Nombre, descripción física, vestuario etc de la persona denunciada.
- Lugares, fechas, horarios, testigos
- Descripción de los hechos
- Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.
- Cualquier evidencia documental.

- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.
- No se deben considerar preguntas que apunten al victim-blaming (atribución de la culpa a la víctima), como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por que consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada.

D) MEDIDAS O SANCIONES CORRESPONDIENTES

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador dispone para aplicar las sanciones que correspondan, quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160. Causal legal de término de contrato: “Conductas indebidas y graves del trabajador, tales como falta de probidad, acoso sexual, maltrato físico contra el empleador u otro trabajador, Injurias contra el empleador, conducta inmoral que afecte la empresa y acoso laboral.”

Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 “Conductas de acoso laboral” deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria
- Despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el N° 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, tipificada como conductas de acoso sexual.

El proceso se llevará en dos instancias:

<u>Primera instancia</u>	<u>Segunda instancia:</u>
Denuncia	Reconsideración /apelación
Investigación	Cierre definitivo
Resolución	

PRIMERA INSTANCIA

I **Denuncia:** cualquier trabajador puede realizar una denuncia y debe hacerla ante la encargada del colegio.

Proceso:

1. El Receptor de la denuncia, debe entregar apoyo y contención al trabajador, explicándole de forma simple que el colegio abrirá una “investigación” con el fin de aclarar los hechos.
2. La denuncia debe ser por escrito y debe señalar lo siguiente:
 - Dirigida al director (a) del establecimiento.
 - Nombre, apellidos, cedula nacional de identidad del denunciante.
 - Cargo y/o función que desempeña en el colegio.
 - Nombres y apellidos del denunciado(a).
 - Relación detallada de los hechos denunciados, indicando dentro de lo posible fechas, horas y lugar en que sucedió.
 - Debe ser firmada por el denunciante.
3. La directora del colegio inmediatamente activa el protocolo y comienza la “investigación”

II **Investigación:** es confidencial y reservada, solo conocerán de ella los involucrados directos (denunciante y denunciado), y la persona responsable de la investigación.

Plazos:

Regla general: 15 días de corridos, contados desde el día en que se dio a conocer la denuncia.

Prorrogable: 5 días de corrido.

Proceso:

1. Comienza la apertura de la “investigación”
2. Se incorpora a la “Carpeta de investigación” la declaración del denunciante, para que no se produzca la doble victimización del trabajador(a).

3. Se debe tomar la declaración del o los denunciados(as), dejando constancia por escrito de sus relatos, la que debe estar firmada por ellos.
4. Entrevistar y tomar declaración escrita de los testigos presenciales o de oídas, que permitan esclarecer los hechos. Esta declaración debe contener la individualización de los testigos, la relación laboral con los involucrados en la denuncia y debe ser firmada.
5. Proporcionar apoyo y contención tanto al denunciante como al denunciado, dentro de las posibilidades del colegio.
6. En el caso que se requiera tomar medidas cautelares, estas deberán ser comunicadas a los involucrados directos, siempre salvaguardando su derecho a la integridad física y psíquica.

Las medidas cautelares que se contemplan son las siguientes:

- Restricciones de contacto interpersonal entre los involucrados
 - Cambio transitorio de funciones y/o labores
 - Suspensión de sus funciones y/o labores en el colegio.
 - Otras que se contemplen en la legislación vigente en Chile.
7. La “investigación” podrá ser conocida por las partes directas involucradas en el caso, quienes podrán revisar los antecedentes contenidos en ella, pero para resguardar la confidencialidad del proceso no podrán sacar fotos ni pedir su envío por correo electrónico. Respetando de esta manera, los principios de confidencialidad y reserva de los involucrados, como de los testigos que entregaron su declaración.

III Resolución: Se pueden dar las siguientes hipótesis:

A. Acoger la denuncia.

En el caso de que la violencia en el trabajo **se confirme** se deberá aplicar alguna de las siguientes sanciones:

- Prohibición de acercamiento al afectado.
- Derivación a tribunales laborales.
- Prohibición de ingreso al colegio.

En el evento de que una de las partes involucradas lleve los antecedentes a los tribunales de justicia, el colegio estará a la disposición del proceso judicial, colaborando en la investigación que realice el Ministerio Público, Juzgado Laboral, Policía de Investigaciones o Carabineros de Chile.

B. Desestimación de la denuncia.

El trabajador que realiza una denuncia de mala fe, sólo con el fin de perjudicar a otra persona deberá reparar el daño causado ya sea a través de disculpas públicas ante la Comunidad Educativa involucrada o de

cualquier otra forma en que las partes queden de acuerdo y anotación en la hoja de vida dl trabajador que maliciosamente acusó violencia.

C. No existen pruebas concluyentes para acoger o desestimar la denuncia.

En este caso, se tomarán medidas cautelares o protecciones, para prevenir o evitar que pueda suceder una situación de violencia en el trabajo, se dejará el proceso suspendido por el período de 1 semestre, y en el caso de que no se presenten nuevos antecedentes durante este período, se procederá al cierre definitivo del proceso.

Por último, cualquiera haya sido la resolución adoptada, será puesta en conocimiento de los involucrados de forma presencial, citados al efecto y entregando una copia de la resolución definitiva. Los involucrados pueden estar de acuerdo con la resolución emitida por el colegio, por lo que se cierra el proceso de forma definitiva, o bien pueden estar en desacuerdo con la resolución emitida por el colegio, caso en el cual tienen derecho a solicitar una reconsideración o apelar, abriéndose una segunda instancia del proceso.

SEGUNDA INSTANCIA

I. RECONSIDERACION /APELACION

Cualquiera de las partes directamente involucradas, esto es, denunciante como denunciado, podrá solicitar la reconsideración o apelación de la Resolución tomada por el colegio.

Plazo: son 5 días hábiles desde la notificación de la resolución del colegio.

Ante quien se interpone: ante la dirección del colegio, quién elevará la apelación al sostenedor, quien deberá resolver si acoge o no la reconsideración o apelación interpuesta.

Formalidades: se presenta a través de una carta formal, dirigida a la Dirección del colegio y firmada por la persona que la presenta.

Plazo para resolver de la reconsideración o de la apelación: dentro de los 3 días hábiles siguientes, contados desde que se tomó conocimiento de la reconsideración o de la apelación.

II. CIERRE DEFINITIVO

Ocurre una vez que se resuelve la reconsideración o la apelación interpuesta por alguna de las partes involucradas en el proceso. Pueden darse las siguientes hipótesis:

A. Se rechaza la reconsideración o la apelación.

Se mantiene resolución de primera instancia, tomada por el colegio.

B. Se acoge la reconsideración o apelación

Debido a los nuevos antecedentes y fundamentos se cambia la Resolución de primera instancia, por otra que se estime conveniente, de acuerdo a los fundamentos contenidos en la reconsideración o la apelación del hecho.

La notificación de la resolución de la reconsideración o la apelación se hará de forma personal tanto a la parte que se solicitó como a la parte que lo solicitó como a la parte del proceso, quedando constancia escrita de esta toma de conocimiento.

Esta resolución tiene carácter INAPELABLE en el colegio, con independencia de las instancias judiciales a las que puedan recurrir los trabajadores o personas naturales involucradas.

8) Organización para la gestión de riesgo:

1a Fase - Política de Prevención

La escuela de lenguaje Magos de Recoleta ha elaborado de manera participativa una Política específica que pueda orientar la implementación del protocolo sobre la Ley Karin y de sus acciones asociadas. Esta Política debe revisar cada dos años. En ella se establecen los principios y el compromiso de esta entidad empleadora y de las personas trabajadoras con el propósito de la erradicación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. La escuela Magos de Recoleta deberá indicar por escrito, en consulta con los representantes de las personas trabajadoras, **qué principios, qué objetivos y qué compromisos** considerará la Política en materia de prevención del acoso y violencia en el trabajo. En el cuadro siguiente se señalan los principios que serán considerados en la elaboración de la Política:

Principios de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PNSST):	
EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones de identidades sexuales y estas deben ser consideradas al momento de evaluar focos de riesgos y también para adoptar medidas de prevención.
UNIVERSALIDAD E INCLUSIÓN	Las acciones programadas favorecerán a todas las personas trabajadoras, 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.
RESPETO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA	Se debe garantizar la dignidad de todas las personas que componen el espacio de trabajo, augurándoles un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.
TOLERANCIA “0” A LA VIOLENCIA	La escuela está en contra de todo tipo de violencia y cualquiera de sus manifestaciones, no avalara a la persona que la ejerza o la apoye, con actitudes de acción y/u omisión.
RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS	La escuela o la corporación está obligada a adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras.

ENFOQUE PREVENTIVO	Priorización para la eliminación o el control de los riesgos desde su origen y garantizar entornos seguros y saludables.
MEJORA CONTINUA	Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la escuela. Se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. (Plan de acción)

Ejemplo de Formato de Política:

PRINCIPIOS	OBJETIVOS	COMPROMISOS

2ª Fase: Estructura encargada de la prevención.

La constitución de equipo directivo encargado de la prevención de los factores de riesgos relacionados con el acoso y violencia en el trabajo, es un paso fundamental para determinar los responsables del diseño (Equipo Directivo), implementación, control y evaluación del protocolo de prevención de riesgos de acoso y violencia.

A continuación, se establecen los responsables de gestionar la prevención de riesgos de acoso y violencia.

Representante de la entidad sostenedora de la escuela	Adoptar las medidas para que el protocolo de prevención del acoso y violencia sea elaborado de manera participativa, planificar la actividad preventiva asignando los recursos necesarios para ello, controlar la implantación del protocolo, evaluar la efectividad de las medidas e implementar el programa de mejoras. Coordinar con los representantes de la Corporación la asistencia técnica para implementar el protocolo.
Directora	Implementar y controlar el cumplimiento del protocolo preventivo. Controlar el cumplimiento de normas de buen trato laboral en los lugares de trabajo,

	manteniendo entornos laborales libres de acoso y violencia. Informar a la instancia correspondiente aquellos factores de riesgos de acoso y violencia que constate en los lugares de trabajo.
Encargada de PISE Encargada de Convivencia Escolar	Estas son dos instancias encargadas de diseñar, implementar y monitorear el cumplimiento del protocolo preventivo.
Encargada de PISE	Persona encargada de recibir información acerca de situaciones que representan factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. (No es referido a denuncias de acoso y violencia, solo factores de riesgo).

3ª Fase: Identificar y evaluar los riesgos.

Los riesgos psicosociales han sido definidos como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de las personas trabajadoras. Estos pueden generar malestar e incluso enfermedades en trabajadores y trabajadoras, pueden influir negativamente en el servicio educativo que ofrece la escuela y repercutir en la atención que se les da a alumnos, apoderados y demás integrantes de la comunidad educativa. Es muy importante que la escuela pueda identificar estos riesgos y medirlos, para proponer medidas preventivas que permitan eliminarlos y/o controlarlos. Cuando hay presencia de violencia y acoso en el trabajo, las consecuencias suelen ser aún más graves para las personas que las de otros riesgos psicosociales.

Para la identificación de los riesgos que podrían afectar a la salud de los trabajadores/as de la escuela. Se debe determinar cuáles son, para ello se debe medir el impacto de ellos constituyen para esto se hace necesario contar con un instrumento que permita contribuir a la prevención, vigilancia y control de enfermedades físicas y psicológicas de origen profesional. La escuela Magos privilegiará el uso del Cuestionario de Evaluación de Riesgos psicosociales en el Trabajo, SUSESO/ISTAS21: preferentemente en su versión breve y si lo amerita la versión completa, a la vez se podrá solicitar asesoría a la Mutual de Seguridad. Se podrá acceder desde el siguiente link: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Indicadores cuantitativos de hechos o situaciones que podrían estar asociadas con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

- el número de licencias médicas
- las denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto, de situaciones de acoso o de violencia externa
- solicitudes de intervención para la resolución de conflictos

- denuncias por acoso o violencia presentadas en la escuela o ante la Dirección del Trabajo, etc.

Las fuentes cualitativas de información pueden aportar datos muy valiosos:

- Relatos y/o conversaciones con personas trabajadoras o sus representantes (Consejo de profesores, representantes de algún estamento, etc.), que dan cuenta de situaciones y conductas que puedan tener relación con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también conductas inciviles y sexistas. Además, puedes realizar reuniones o talleres de los equipos de trabajo con expertos en el tema como psicólogos, terapeutas etc., quienes a través de su experiencia pueden entregar información valiosa. Asimismo, puedes utilizar la información que se recibe a través de los canales de denuncias.

Ejemplo de formato:

Evaluación de los riesgos asociados a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que han existido en la historia de la escuela.

ÁREA DE LA ESCUELA	TAREA INVOLUCRADA	RIESGO IDENTIFICADO	VALORACIÓN DEL RIESGO



Bajo

Se trata de una conducta apenas distinguible de un malentendido, que puede involucrar mensajes comportamientos verbales o gestuales frecuentemente vistos sólo por la persona afectada y ocasionalmente interpretado como agresión por algún tercero. Además, se produce con una baja frecuencia (sólo ocasionalmente). El periodo de exposición es breve o no se puede determinar.



Medio

Se trata de una o más conductas evidentes, pero principalmente en el contexto de las personas involucradas. Incluye presiones verbales de mayor intensidad, a través de cualquier medio. Además, se produce con cierta frecuencia (más de una vez a la semana) y con un tiempo de exposición que está en el rango de 1 semana a 1 mes.



Alto

Se trata de una situación manifiesta para todos los miembros del equipo de trabajo y que constituye un problema que interfiere en el clima laboral del área de trabajo que se está evaluando. La conducta grave se puede manifestar una sola vez o de manera recurrente (3 o más días a la semana) y que se mantiene por más de 3 meses.

4ª Fase: Programa preventivo

El Programa Preventivo, tomará la forma de Plan de Acción es una herramienta administrativa que establece el camino para conseguir metas. Fija la ruta con una planificación exhaustiva por medio de un listado de actividades con los tiempos y responsables; además, marca el progreso en cada componente.

Objetivos:

- Eliminar o controlar los factores de riesgos.
- Evaluar cada 6 meses el programa preventivo.

Ejemplo de formato del Programa Preventivo.

Factor de riesgo identificado	Valoración del riesgo	Medidas a implementar	Plazos	Responsables

9) Otras consideraciones:

1.-CAPACITACIONES PERIÓDICAS SOBRE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS:

- Con el objeto de generar **una cultura de respeto** al interior de los lugares de trabajo.
- Deben considerar a **todas las personas trabajadoras**, incluidos gerentes y directivos.
- La información de las capacitaciones y sus productos **deberán ser informadas** a las personas trabajadoras y registrarse su realización.

2.- DIFUSIÓN:

Dar a conocer el protocolo a través de estas formas:

- Correo electrónico
- Cápsulas de video
- Charlas
- Adjuntar documento al contrato de trabajo.
-

3.- SENSIBILIZACIÓN:

Promoción permanente de un espacio libre de acoso y violencia:

- Diario mural
- Trípticos
- Afiches

4.- RESPONSABLES:

- La encargada para recabar información y definir los factores de riesgo, de acoso y violencia es la Coordinadora de Convivencia Escolar (Persona que está capacitada para ejercer función).

-La persona encargada de informar a las trabajadoras y colaboradoras será: la directora o la encargada de Convivencia escolar. (No es referido a denuncias de acoso y violencia, solo factores de riesgo).

5.- COMPROMISO:

Diseñar e implementar mecanismos de resolución de conflictos:

- Creación de mecanismos eficaces para la resolución de conflictos asociados al acoso y la violencia en el trabajo. Queda a cargo de la dirección de la escuela para llevar a cabo desde el 2025.

Anexo 1:

Principios de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PNSST):			
PRINCIPIOS		OBJETIVOS	COMPROMISOS
EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales y estas deben ser consideradas al momento de evaluar focos de riesgos y también para adoptar medidas de prevención.		
UNIVERSALIDAD E INCLUSIÓN	Las acciones programadas favorecerán a todas las personas trabajadoras,		

	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.		
RESPECTO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA	Se debe garantizar la dignidad de todas las personas que componen el espacio de trabajo, augurándoles un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.		
TOLERANCIA “0” A LA VIOLENCIA	La escuela está en contra de todo tipo de violencia y cualquiera de sus manifestaciones, no avalara a la persona que la ejerza o la apoye, con actitudes de acción y/u omisión.		

RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS	La escuela o la corporación está obligada a adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras.		
ENFOQUE PREVENTIVO	Priorización para la eliminación o el control de los riesgos desde su origen y garantizar entornos seguros y saludables.		
MEJORA CONTINUA	Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la escuela. Se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus		

	programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. (Plan de acción)		
--	---	--	--

Anexo 2: Evaluación de los riesgos asociados a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que han existido en la historia de la escuela.

ÁREA DE LA ESCUELA	TAREA INVOLUCRADA	RIESGO IDENTIFICADO	VALORACIÓN DEL RIESGO
Oficina	Reunión de profesoras	Acoso laboral vertical ascendente	ALTO
Patio	Sobre reiterar una acción	Acoso laboral vertical descendente	MEDIANO
En toda la escuela	No dirigirse la palabra "Ley del hielo"	Acoso laboral horizontal	BAJO
En toda la escuela	Trabajo administrativo	Sobrecarga de trabajo	MEDIANO
En toda la escuela	Trabajador externo	Acoso sexual miradas lascivas	MEDIANO
Comedor	Conversación de sobre mesa	Acoso sexual incomodidad por doble sentido	MEDIANO

Hall de entrada	Salida de estudiantes	Violencia física golpes o empujones	ALTO
Pasillo	Discusión entre adultos	Violencia verbal garabatos, gritos, ofensas y amenazas	ALTO
En toda la escuela	Sustraer objetos ajenos	Robo	ALTO

Anexo 3: Programa preventivo.

Factor de riesgo identificado	Valoración del riesgo	Medidas a implementar	Plazos	Responsables
Acoso laboral vertical ascendente	ALTO	Capacitación al personal sobre violencia extrema.	2 semanas	sostenedora
Acoso laboral vertical descendente	MEDIANO	Capacitación al personal sobre acoso laboral.	2 semanas	sostenedora
Acoso laboral horizontal "ley del hielo"	BAJO	Apoyo psicológico a las partes.	1 mes	sostenedora
Sobrecarga de trabajo	MEDIANO	Reunión entre las partes para establecer nuevos acuerdos.	1 semana	dirección
Acoso sexual miradas lascivas	MEDIANO	Reunión con el o la causante	2 días	Dirección Encargada convivencia escolar
Acoso sexual incomodidad por doble sentido	MEDIANO	Reunión entre las partes. Apoyo psicológico	1 semana	Dirección sostenedor
Violencia física golpes o empujones	ALTO	Sumario administrativo	2 días	Sostenedora Dirección Encargada convivencia escolar

Violencia verbal garabatos, gritos, ofensas y amenazas	ALTO	Sumario administrativo	2 días	Sostenedora Dirección Encargada convivencia escolar
Robo	ALTO	Sumario administrativo	2 días	Sostenedora Dirección Encargada convivencia escolar