



**achs** seguro  
laboral

**achs** seguro  
laboral



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

COLEGIO CARLOS COUSIÑO VALPARAÍSO

Año 2024

versión 1: 13 / agosto / 2024

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales:

### 1. Introducción:

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

### 2. 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 con la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora el compromiso de contribuir a erradicar conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Para ello 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, 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 artículo 184 del Código del Trabajo.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

### 3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directivos de la **[Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia- colegio Carlos Cousiño, Particular Subvencionado]**, a **(usuarios y clientes independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores)**.

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

### 4. Definiciones:

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

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

### Algunas conductas que 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:

- 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, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

### ✳ Acoso laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador, por el trabajador hacia jefaturas 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 él 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 el caso concreto que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- 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.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- 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.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

### ✳️ Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, 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.

### ✳️ 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 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.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

### ✳ Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil:

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

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

- 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 ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

### 5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

El empleador debe incorporar que dará 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

- Respeto a la vida e integridad física y psicológica de las personas trabajadoras como un derecho fundamental
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión de riesgos
- Enfoque de género y diversidad
- Universalidad e inclusión en políticas de seguridad y salud en el trabajo para el sector público y privado
- Participación y diálogo social entendiendo que los órganos del Estado garantizan la participación y diálogo de social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo
- Mejora continua revisando los procesos de gestión preventiva en el sistema público y privado
- Responsabilidad en la gestión de riesgos: las empresas deberán dar cumplimiento eficaz en la prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo



# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

### 6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

#### I. 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 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 medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

#### II. 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 a 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 del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de los monitoreos y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

### 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, **[Carmen Barros Samith, Julia Linares Estay, Karen Figueroa Filippi, Ana Campos Ponce, Viviana Álvarez Aliaga, Yovanna Hernández Meruane, Jonis Ayala Aros, Gonzalo Navarro Montero, Leslie Morales Hernández, miembros del Comité Paritario)**

Es responsabilidad de la entidad empleadora 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 entidad empleadora ha designado a la Rectora Carmen Barros Samith correo electrónico [rectoria@cccousino.cl](mailto:rectoria@cccousino.cl), Vicerrectora Julia Linares Estay [vicerrectoria@cccousino.cl](mailto:vicerrectoria@cccousino.cl) y a la Coordinadora de Disciplina Karen Figueroa Filippi, [coordinadora.disciplina@cccousino.cl](mailto:coordinadora.disciplina@cccousino.cl), todas con teléfono 322214923

El Comité de Aplicación de la CEAL-SM participará en el seguimiento o monitoreo de las medidas establecidas para la prevención de las situaciones de violencia y acoso. Está integrado por: Carmen Barros S. Rectora, Julia Linares E. Vicerrectora, Eugenia Pérez P. Coordinadora de Orientación, Formación, Valores, Gonzalo Navarro Montero Sindicato 1, Leslie Morales Hernández Sindicato 2, Yovanna Hernández Meruane docente, Viviana Álvarez Aliaga Encargada Remuneraciones.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## I. Antecedentes generales

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas (a través de cursos dictados por la ACHS, de manera remota y presencial). El responsable de esta actividad será **Rectora Carmen Barros S y Vicerrectora Julia Linares E**. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a **Rectora correo rectoria@cccousino.cl** y a **Vicerrectora correo vicerrectoria@cccousino.cl**

**La Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia se coordinará con contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.**

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 es **Rectora Carmen Barros Samith, Coordinadora de Disciplina Karen Figueroa Filippi, Coordinadora Académica María José Jerez Pimentel**

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas del Comité Paritario:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Carmen Barros Samith	Rectora, representante Empresa en Comité Paritario	<a href="mailto:rectoria@cccousino.cl">rectoria@cccousino.cl</a>
Julia Linares Estay	Vicerrectora, representante Empresa en Comité Paritario	<a href="mailto:vicerrectoria@cccousino.cl">vicerrectoria@cccousino.cl</a>
Ana Campos Ponce	Administrativa, Presidenta Comité Paritario	<a href="mailto:a.campos@cccousino.cl">a.campos@cccousino.cl</a>
Gonzalo Navarro Montero	Sindicato 1 y 2 en Comité Paritario	<a href="mailto:computacion@cccousino.cl">computacion@cccousino.cl</a>
Leslie Morales Hernández		<a href="mailto:l.morales@cccousino.cl">l.morales@cccousino.cl</a>
Yovanna Hernández Meruane	Docente	<a href="mailto:y.hernandez@cccousino.cl">y.hernandez@cccousino.cl</a>

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. Gestión preventiva

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

El empleador 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 entidad empleadora elaborará 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.

### Declaración de Política Preventiva del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

El colegio Carlos Cousiño de la Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras. Para contribuir a este fin el colegio Carlos Cousiño elaboró su Manual de Buenas Prácticas Laborales, el que se pone en práctica a partir del segundo semestre de 2024

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. Gestión preventiva

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

Este compromiso es compartido tanto por el Representante Legal, como por la Rectoría, Directivos y por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), a través de un texto escrito enviado a sus correos institucionales

### 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 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**, 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 registradas durante el periodo de evaluación.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. Gestión preventiva

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de Psicóloga del colegio, miembros del Comité Paritario, de Higiene y Seguridad, miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM

Factores de riesgo según resultados y medidas prescritas en CEAL/SM, particularidades del trabajo, naturaleza del servicio prestado, medidas de prevención violencia usuarios externos

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO Y MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

DIMENSIÓN	MEDIDA PRESCRITA	ACCIONES/MEDIDAS ADOPTADAS
Exigencias emocionales	identificación situaciones laborales de riesgo como malos tratos de usuarios, entre trabajadores	Identificación situaciones y aplicación de protocolo, taller de apoyo emocional, elaboración Manual de Buenas Prácticas Laborales
Conflicto de rol	Revisar demanda de trabajo identificando requisitos de la tarea, habilidad y conocimiento para desempeñarla	Socialización de funciones de cada trabajador, entrevistas de funciones de cargos y perfiles, detección de necesidades. Informar funciones por estamentos.
Equilibrio de trabajo y vida privada	Levantamiento de información con cada uno de los trabajadores de manera personal.	Revisión funciones en conversación personalizada con trabajadores, revisar tareas, equilibrarlas cuando sea necesario.
Compañerismo	Fomentar explícitamente la comunicación entre trabajadores	Manual Buenas Prácticas Laborales, Jornada autocuidado con psicólogo externo, celebración cumpleaños de todos, actividades comunitarias
Vulnerabilidad	Detectar prácticas laborales que generen vulnerabilidad en los trabajadores	Jornada de autocuidado con encuesta de emociones, capacitación legal en derechos fundamentales
Conductas de acoso laboral o sexual	Detectar transversalmente conductas de acoso laboral o sexual en el trabajo	Manual Buenas Prácticas Laborales, en RIOHS Procedimiento investigación y sanción de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, (Ley Karin), Protocolo otras denuncias o reclamos entre trabajadores, Protocolo de prevención acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, Jornada/ reuniones socialización procedimientos y protocolo.

<b>Violencia de terceros externos</b>	Detectar prácticas de violencia de usuarios o contratistas	Existencia en RIOHS de Procedimiento investigación y sanción de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley Karin), protocolo agresiones entre apoderados y funcionarios en Reglamento Interno de Convivencia Escolar
<b>Calidad de Liderazgo</b>	Fomentar la comunicación informal entre quienes gerencian y quienes trabajan	Programar encuentros de camaradería entre jefaturas y trabajadores, participar y motivar celebraciones.

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. Gestión preventiva

**2. Medidas para la prevención.** Se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Se las incorporará si se presentan, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- 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 Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia/ colegio Carlos Cousiño, abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas o cartillas informativas
- 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 **Coordinadora Académica, Coordinadora de Disciplina, Coordinadora de Orientación, Formación, Valores, Psicóloga, Vicerrectoría y Rectoría** y los trabajadores se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- Para esto la entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas o webinars remotos, el Manual de Buenas Prácticas Laborales elaborado, cartillas entregadas a trabajadores e instaladas en lugares visibles y los responsables de esta actividad serán **Carmen Barros S., Rectora, Julia Linares E., Vicerrectora y Karen Figueroa Filippi., Coordinadora de Disciplina**



# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. Gestión preventiva

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el 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(as) por correo electrónico, en asambleas de asistentes educación, reuniones por estamentos, con jefes de áreas, en consejos de profesores, en asamblea de padres y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con **Carmen Barros, Julia Linares, Karen Figueroa, Armida Ajuria**

Recuadro del empleador con las medidas de prevención del riesgo a implementar de acuerdo con los factores de riesgo ya identificados, procurando la eliminación de estos y si no es posible su control, implementar otras medidas organizacionales y administrativas

## RESUMEN MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

Capacitación con psicólogo externo en reconocimiento de emociones y regulación

Aplicación Encuesta de reconocimiento emociones y regulación

Jornadas de autocuidado semestrales

Entrevista de revisión de funciones con cada trabajador y detección de necesidades

Elaboración Manual de Buenas Prácticas Laborales

Reuniones por estamentos para mejorar o fortalecer la comunicación

Actividades comunitarias informales de convivencia

Celebración cumpleaños de todos los trabajadores

Procedimiento investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (RIOHS)

Protocolo respecto de otras denuncias o reclamos entre trabajadores (RIOHS)

Protocolo de prevención acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (modelo ACHS)

Reuniones por estamentos o jornadas para dar a conocer procedimientos de investigación y protocolo de prevención

Protocolo de agresión entre funcionarios y apoderados en Reglamento Convivencia Escolar

Capacitación en derechos fundamentales con abogado externo

Cuadro de honor o reconocimiento mejor trabajador

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



## II. Gestión preventiva

### 2. Mecanismos de seguimiento:

La **Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia/ colegio Carlos Cousiño** con la participación **de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM** evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia, 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 su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa 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, solicitándolo a **Rectoría, rectoria@cccousino.cl, o Vicerrectoría, vicerrectoria@cccousino.cl**

**Recuadro para evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.**

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Ej. Se cumple.	Ej. Elaboración Manual Buenas Prácticas Laborales, encuesta reconocimiento de emociones, reuniones con trabajadores para revisar funciones
Ej. No se cumple.	Ej. Cuadro de honor trabajador destacado mensualmente

# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



### III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La **Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia/ Colegio Carlos Cousiño** establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### IV. Difusión

Comunicación de la política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La empresa Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia/ Colegio Carlos Cousiño dará a conocer la política a través de:

- Correo electrónico desde la alta dirección de la empresa o emitir un comunicado oficial que detalle la política, sus objetivos y los procedimientos para denunciar cualquier incidente. Para mostrar un compromiso que baja a toda la organización.
- Cartelería y material impreso instalado en áreas comunes y visibles
- Organizar reuniones informativas para presentar la política a trabajadores y jefatura
- Intranet o plataforma digital
- Realizar talleres y capacitaciones

**Colegio Carlos Cousiño**  
**Sociedad Formadora de la Infancia y la Adolescencia**

