

## **Política Preventiva Del Acoso Laboral, El Acoso Sexual y La Violencia En El Lugar De Trabajo**

En **COLEGIO LA MISIÓN**, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización No toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones. Es por ello que, dentro de nuestra organización, las relaciones estarán basadas en un trato formal de un contexto laboral. por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente, **COLEGIO LA MISIÓN** reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

¡Juntos y juntas, podemos construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido!

### **Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

**a) Perspectiva de Género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación.

**b) No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

**c) No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y

aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se pueden generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

**d) Confidencialidad.** Implicar el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

**e) Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses, personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

**f) Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculos que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

**g) Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

**h) Debido Proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas.

Se debe garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

**i) Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Definiciones básicas. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

**a) Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

**b) Factores de riesgo psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la

organización y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medicación son relevantes en los centros de trabajo.

**c) Acoso laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de una u otras personas trabajadoras, 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.

**d) Acoso sexual.** Se entiende por tal el que una persona realice, 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.

**e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por partes de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

**f) Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

**g) Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

**a) Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

**b) Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

**c) Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

**d) Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de

manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexista el acoso vertical ascendente y descendente.

Para los efectos de este reglamento, y en cumplimiento de la Ley 21.643 (Ley Karin), y en concordancia con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto a la identificación de los peligros y los riesgos psicosociales asociados en el trabajo, se tendrá presente el siguiente protocolo dentro del marco de las relaciones laborales, las cuales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, para ello se define las siguientes conductas contrarias a la dignidad de las personas, entre otras, las siguientes:

**Acoso Sexual:** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. Para estos efectos constituye acoso sexual, el ejercicio en forma indebida, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Si los requerimientos de carácter sexual no consentidos por la víctima contribuyen a la creación de un ambiente hostil y ofensivo que pone en riesgo la situación laboral o las oportunidades de empleo de quien los recibe, también se configura la conducta de acoso laboral.

**Ejemplo de acoso sexual:**

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

**2) 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 laboral:**

- a) Acoso psicológico, abuso emocional o mental o juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social;
- c) Ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- d) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

- e) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- f) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- g) Obligar a un/a trabajador/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.
- h) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- i) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- j) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- k) 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.

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

**Ejemplos de Violencia en el Trabajo:**

- a) Gritos o amenazas. Uso de garabatos o palabras ofensivas. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- b) 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.

**4) Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

**Ejemplos para mitigar comportamientos incívicos:**

- a) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c) 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.
- d) 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.

**5) 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:**

a) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basadas en dicha condición.

b) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.

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

**6) Conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.**

Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.

**Ejemplos:**

a) Las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.

b) La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo.

c) Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.

d) Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.

e) Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.

f) Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.

g) Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión de la empresa.

h) En general todas las medidas ejercidas dentro del ámbito del derecho de la administración general de la empresa realizándose con respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento agresión hacia una persona en específico.

Para este empleador serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual, las siguientes:

Nivel 1: Acoso leve, verbal: Chistes, piropos o conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o para aceptar invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito o de manera verbal a la administración de la empresa, o ante la Dirección del Trabajo.

En su denuncia, deberá señalar los nombres, apellidos, cédula de identidad y correo electrónico personal del denunciante o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando lugar, fecha y horas de ocurrencia de los hechos, el nombre del presunto acosador, posibles testigos o antecedentes documentales si existieren; y, finalmente, la fecha y firma del denunciante. La administración de la empresa tendrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la empresa un formato tipo de denuncia. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta que deberá firmar el denunciante.

Toda denuncia realizada en los términos anteriores deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Para tales efectos, se designará a un funcionario imparcial de rango igual o superior al del denunciado, idealmente con formación en materias de acoso o derechos fundamentales.

Tanto el funcionario investigador del procedimiento, como el actuario, deberán mantener estricta reserva y confidencialidad sobre todos los aspectos del procedimiento, en especial sobre los hechos y declaraciones de las partes y testigos, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos

El expediente deberá ser reservado hasta el término del procedimiento de investigación y, luego de entregado al gerente de la compañía, éste se hará cargo de su custodia, ordenando su archivo una vez concluido en su totalidad el procedimiento.

Una vez designada la persona que habrá de hacerse cargo de la investigación, ésta tendrá un plazo de dos días hábiles para comenzar sus labores de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar por escrito a las partes el inicio del procedimiento investigativo a causa de la denuncia por acoso sexual o laboral respectiva, fijando inmediatamente las fechas de citación para tomar la declaración a las partes involucradas, instancia en que, además, podrán aportar las pruebas que estimen pertinentes para sustentar sus dichos. De la declaración de las partes tomará nota el actuario, levantando un acta que deberá ser suscrita por cada declarante. Adicionalmente, el investigador, podrá citar a declarar a quienes las partes señalen como testigos de los hechos, dejando constancia de sus declaraciones en los mismos términos antes previstos.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia o dirección de la empresa, disponer de algunas medidas de resguardo, tanto respecto de los trabajadores involucrados como del resto de los trabajadores. Tales medidas podrán contemplar capacitaciones, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada o la redestinación de una de las dos partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, medidas que podrán ser modificadas durante toda la sustanciación de la investigación. Además, se proporcionará a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley 16.744.

#### **- 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,

- Carolina Jara / Administradora del Colegio
- Roberto Mercado/ Encargado de Convivencia Escolar
- Yasna Godoy / Encargada de Prevención de Riesgos

- Cristian Muñoz / Presidenta de CPHS
- Katalina Veliz / Integrante de trabajadores

Es responsabilidad de COLEGIO LA MISIÓN la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, COLEGIO LA MISIÓN ha designado a Carolina Jara, administrador general y a Roberto Mercado, Encargado General de Convivencia Escolar

*A continuación, se mencionan los correos de los responsables:*

Carolina Jara: [c.jara@colegiolamision.cl](mailto:c.jara@colegiolamision.cl); +56991555599

[Roberto Mercado: rmercado@colegiolamision.cl](mailto:rmercado@colegiolamision.cl); +56994167609

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo de las medidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por los siguientes medios: inducción virtual y presencial ; y los responsables de esta actividad serán:

- Yasna Godoy, Encargada de Prevención de Riesgos, [yasnagodoy@yahoo.es](mailto:yasnagodoy@yahoo.es)

- Carolina Jara; Administradora , [cjara@colegiolamision.cl](mailto:cjara@colegiolamision.cl)

Teléfono: +5628565124

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

Carolina Jara, Administradora, [cjara@colegiolamision.cl](mailto:cjara@colegiolamision.cl)

Roberto Mercado, Encargado Convivencia Escolar, [rmercado@colegiolamision.cl](mailto:rmercado@colegiolamision.cl)

Cristian Muñoz; Representante Comité Paritario, [c.munoz@colegiolamision.cl](mailto:c.munoz@colegiolamision.cl)

Teléfono: +5628565100

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la 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 Carolina Jara, encargada de las relaciones laborales del área de Recursos Humanos y en su rol de administradora del colegio, y/o Roberto Mercado, encargado de convivencia escolar del centro educacional.

Canales de Denuncia				
Tipo de canal	Centro de Trabajo	Responsable	Cargo Responsable	Lugar
Correo Electrónico y Presencial	LA MISIÓN	Carolina Jara	Administradora	Administración, 1er piso
Correo Electrónico y Presencial	LA MISIÓN	Roberto Mercado	Encargado General Convivencia Escolar	Oficina Encargado CE, 2do piso

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas<sup>1</sup>:

<b>Personas que participaron en la confección</b>		
<b>Nombre completo</b>	<b>Cargo Responsable</b>	<b>Centro de Trabajo</b>
Carolina Jara	Administradora	Colegio La Misión
Yasna Godoy	Encargada de Prevención de Riesgos	Oficina Central
Roberto Mercado	Encargado de Convivencia Escolar	Colegio La Misión
Cristian Muñoz	Presidenta del Comité Paritario	Colegio La Misión

Identificación de los factores de riesgo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros:

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Julio Fernández  
Christianne Klein  
Carol Zuñiga  
Lorena Bobadilla  
Cristian Muñoz  
Loreto Reyes

Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM

Carolina Jara  
Cristian Muñoz  
Katalina Véliz  
Yasna Godoy

---

## IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO (OTROS EJEMPLOS)

Carga de trabajo (sobrecarga)

Falta de reconocimiento al esfuerzo

Inequidad en la distribución de las tareas

Comportamientos incívicos

Conductas sexistas

Conductas de acoso sexual

Violencia externa

Todo el proceso de investigación deberá constar por escrito, debiendo formarse un expediente foliado con numeración correlativa y ordenado cronológicamente, el que estará compuesto por la denuncia, las declaraciones de los involucrados y testigos, y todas las actuaciones del encargado de la investigación, quien, además, podrá formar un cuaderno separado -también foliado con numeración correlativa- con las pruebas documentales que pudieren aportar las partes o que hayan llegado a su conocimiento por otra vía y que sean pertinentes para la resolución del caso.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de investigación y recolección de información, cumpliendo los plazos establecidos y a través de los medios señalados en los artículos precedentes, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual o laboral. Dicho informe contendrá:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa;
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte;
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda;
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas;
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes;
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas;
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación;
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda;
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan.

**Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se podrán aplicar irán desde la amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de su remuneración diaria.** Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de la empresa para disponer, atendida la gravedad de los hechos, el término del contrato, con arreglo a lo dispuesto en la letra b) del número 1) del artículo 160 del Código del Trabajo, o en los demás numerales pertinentes al caso.

El informe del investigador con sus conclusiones, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá ser concluido y entregado a la gerencia de la empresa, a más tardar dentro de quinto día hábil contado desde el término del plazo de 30 días establecido en el artículo precedente. La gerencia de la empresa emitirá un informe consagrando las sanciones o medidas impuestas, el cual

deberá ser remitido, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación, a la Dirección del Trabajo, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá aplicar las medidas o sanciones dentro de 15 días, informando de ello tanto a la persona denunciante como a la denunciada.,

Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda. Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.