



COLEGIO EVEREST

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



LEY 21.643



# I. ANTECEDENTES GENERALES

## 1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Colegio Everest 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 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 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, debiendo el colegio tomar medidas concretas y eficaces destinadas a la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y

seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **3. ALCANCE**

Este Protocolo se aplicará a todos los trabajadores, incluidos jefaturas, gerente, subdirectores, coordinadores y director o directora del colegio. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, proveedores, personal externo, alumnos en práctica, padres, madres, apoderados y alumnos, que acudan a nuestras dependencias.

#### **Definiciones:**

Para efectos del presente protocolo, a continuación, se abordarán las prácticas de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo con sus definiciones y principales características, con el fin de clarificar los conceptos y ayudar en su identificación.

#### **3.1. 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).

Es importante manifestar que, por el impacto que tienen estas conductas en la persona y en los ambientes laborales, tendrá la misma consideración de acoso sexual, tanto un solo evento como su reiteración.

Por otra parte, debido a que las mujeres en un mayor porcentaje son víctimas de acoso sexual, se considerará como una forma de discriminación y violencia de género.

El acoso sexual se constituye de manera independiente del género. El acoso sexual incluye no solo el acoso de un trabajador a una trabajadora, sino también la situación contraria y entre personas del mismo género o bien de una trabajadora a un trabajador.

Entre las principales características de conductas que pueden ser calificadas como Acoso Sexual encontramos las siguientes:

- Los requerimientos, insinuaciones o comentarios de carácter sexual.

- Cuando no es deseado, ya que no existe consentimiento para ejercer las conductas.
- Cuando es ofensivo. La conducta genera incomodidad y crea un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil o humillante para la persona que la sufre
- Cuando es ejercida por cualquier medio, en cualquier lugar.
- Cuando podría generar perjuicio laboral o en las oportunidades en el empleo. El rechazo de la víctima a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario, entre otras.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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.

Las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones de Acoso Sexual, entre otros:

**Manifestaciones no verbales presenciales:**

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos
- Gestos o movimientos de carácter sexual.

**Manifestaciones verbales presenciales:**

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar)
- Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

### **Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:**

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado.
- Propositiones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

### **Manifestaciones por medios digitales:**

- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas.
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

### **Manifestaciones físicas:**

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en diferentes partes del cuerpo, caricias, intentos de dar besos, susurrar en el oído, entre otras).
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. 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.

### 3.2. 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 psicológico, abuso emocional o mental: gritos, amenazas e insultos, ignorar, excluir o hacer el vacío fingir no verle o hacerle invisible, restringir u obstaculizar el acceso a la información necesaria para el trabajo, aislar al trabajador de sus compañeros, desacreditar o criticar el trabajo de un compañero de trabajo en su presencia o en su ausencia, mofarse de compañero de trabajo, entre otros. Los hostigamientos sean o no periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a una determinada persona, provocando incluso su renuncia. En ocasiones el hostigamiento causa daños en la salud, tales como estrés, ansiedad, trastornos psicosomáticos y depresión.

Entre las principales características del Acoso Laboral se encuentran:

- Conducta que constituye agresión u hostigamiento.
- No necesariamente debe ser reiterado. Un acto único que genere malestar en la persona puede ser considerado un acto de acoso laboral.
- Es ejercido por el empleador o por una o más personas, en contra de otra u otras personas, es decir, puede ser de jefatura a colaborador/a, entre pares, de colaborador/a jefatura, y tanto individual como colectiva, de un área a otra dentro del colegio.
- Es ejercido por cualquier medio.
- Su objetivo es desgastar a la/s persona/s.
- Tiene como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### **Prácticas que constituyen Acoso Laboral:**

El Acoso Laboral puede tomar formas muy diversas, siendo unos de sus aspectos esenciales que sea una práctica reiterada o no en el tiempo y dirigidas a una persona o personas específicas. Algunos ejemplos:

#### **Ataque a la víctima con medios organizacionales:**

- 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.
- Restringir a un trabajador las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros hablar con un trabajador determinado.
- Excluir de reuniones sin explicación o justificación debida.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra el trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético y que estén fuera de las obligaciones del cargo.
- Juzgar el desempeño del trabajador de forma ofensiva.
- No asignarle tareas; asignarle tareas sin sentido; o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes al trabajador.
- Asignar tareas al trabajador con datos erróneos intencionalmente.

- Sobrecargar selectivamente a la persona con trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones del trabajador.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

#### **Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:**

- Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- Excluir a un trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

#### **Ataques a la vida privada de la víctima:**

- Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar al trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
- Burlarse de manera hiriente y despectiva de un trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros)
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas; nacionalidad u origen étnico; y/o aspectos socioculturales de un trabajador.
- Mofas relativas a las actitudes; aspecto físico; género; y/o preferencia sexual de un trabajador.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.



**Ataques a la salud física de la víctima:**

- Amenazas de violencia física a un trabajador.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud sin entregar las medidas de protección necesarias.

**Agresiones verbales:**

- Agredir con gritos a un trabajador.
- Hacer uso de expresiones hirientes que buscan causar daño.
- Insulto contra un trabajador.
- Amenazas contra un trabajador.
- Críticas permanentes a un trabajador.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- Interrumpir continuamente al trabajador mientras habla.

**Rumores:**

- Referirse negativamente de un trabajador con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a un trabajador.

**3.3. VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y MALTRATO LABORAL**

La Violencia en el trabajo son aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de visitas, proveedores, personal externo, alumnos en práctica, padres, madres, apoderados y alumnos que acudan a nuestras dependencias. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El Maltrato Laboral se define como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”.

Algunos ejemplos de actos que pueden ser calificados como Violencia en el Trabajo o Maltrato Laboral:

- 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.
- Sujetar de la ropa o el cuerpo para inmovilizar o impedir que alguien se vaya.
- Dañar objetos personales o de trabajo.
- Amenazar con violencia física o con cualquier tipo de daño.
- Realizar actos deliberados para avergonzar a otros.
- Realizar comentarios ofensivos o humillantes.
- Realizar comentarios o acciones discriminatorias.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

### **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.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos 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.

### **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.

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:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente al interlocutor sea este mujer u hombre mientras habla y sin esperar que termine.
- 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”

Lo anterior, se resume en la siguiente tabla:

MALTRATO LABORAL	ACOSO LABORAL
- Es una conducta generalizada	- Es una conducta selectiva
- La acción es evidente	- La acción es silenciosa
- No tiene un objetivo específico	- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s
- La agresión es esporádica	- La agresión es esporádica
- Afecta la dignidad de las personas	- Afecta la dignidad de las personas

### 3.4. PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUIRÁN MALTRATO O ACOSO LABORAL

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres promoviendo sanos ambientes laborales, se estima relevante conocer aquellas prácticas que NO constituyen maltrato o acoso laboral, permitiendo excluir los elementos que no califican para una eventual denuncia.

- Directrices dadas a partir de las facultades que le asisten al empleador para organizar el trabajo,
- 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,
- Implementación de las políticas del colegio o las medidas disciplinarias impuestas,
- Asignar y programar cargas de trabajo,
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto,
- Traslado de puesto de trabajo por razones productivas
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y/o 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 y en ejercicio de la facultad de administración del empleador.
- Modificación de las funciones u horarios de trabajo conforme a la normativa laboral vigente
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.

#### **4. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

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

#### **5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

##### **5.1. 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 resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

## **5.2. 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 dar cumplimiento al 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.

## **6. 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 y los miembros de comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUCESO o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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 doña **Florencia Agüero Aguirre**, correo electrónico: [florencia.aguero@colegioeverest.cl](mailto:florencia.aguero@colegioeverest.cl) como profesional a cargo de estas actividades quien está capacitada en estas materias.

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

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de **capacitación vía Teams**, y la responsable de esta actividad será **Carolina Portales**, Encargada de operaciones, correo electrónico: [carolina.portales@colegioeverest.cl](mailto:carolina.portales@colegioeverest.cl)

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a **Florencia Agüero**, Gerente de administración, en el correo electrónico: [florencia.aguero@colegioeverest.cl](mailto:florencia.aguero@colegioeverest.cl)

A los trabajadores en régimen de subcontratación les son igualmente obligatorias las normas de este Protocolo, para lo cual el colegio en su calidad de 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 denunciados es: **Florencia Agüero, Gerente de administración** correo electrónico: [denuncialeykarin@colegioeverest.cl](mailto:denuncialeykarin@colegioeverest.cl).

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo - Correo electrónico
<b>Florencia Agüero</b>	Gerente de Administración - florencia.aguero@colegioeverest.cl
<b>Carolina Portales</b>	Presidente Comité Paritario - carolina.portales@colegioeverest.cl
<b>Manuel Torres</b>	Director Jurídico – mtorres@serviciosrc.cl
<b>Asunción Gonzalez</b>	Gerente RRHH – agonzalez@serviciosrc.cl

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este debe participar en la confección del Protocolo, pudiendo formular planteamientos y peticiones, independiente de que exista un prevencionista de riesgos profesionales en la entidad empleadora.

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

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

La 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 los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la injusticia 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, los comportamientos incívicos 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 de Violencia en el Trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales.

El colegio Everest en su calidad de empleador elaborará, en forma participativa, la Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y de 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 de 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:**

El colegio Everest declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, sexo, orientación sexual discapacidad, estado civil, situación socioeconómica, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras, entre otros.

El colegio Everest reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido, tanto por el equipo directivo como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, el colegio promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), como parte integrante del Derecho a Saber y con su incorporación al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la cual forma parte.

## 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 incíviles 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 el colegio 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 trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/ SUCESO.

Identificación de factores de riesgo en el lugar de trabajo (los elementos mencionados están consignados solo a título de ejemplo)

- Carga de trabajo
- Falta de reconocimiento al esfuerzo
- Inequidad en la distribución de las tareas
- Comportamientos incívicos
- Conductas sexistas
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa
- Entre otros

## 2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, 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, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Colegio Everest abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, el colegio organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- El Colegio informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y el

responsable de esta actividad será **Carolina Portales, Encargada de operaciones.**

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de el colegio, 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 en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas.

#### **Medidas de prevención a implementar**

- Capacitación
- Preocupación por el buen trato al interior del colegio

### **3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO**

El colegio Everest, con la participación [de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o del Comité de Aplicación del cuestionario **CEAL-SM/SUCESO**, según corresponda, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el colegio 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 Carolina Portales, correo electrónico [carolina.portales@colegioeverest.cl](mailto:carolina.portales@colegioeverest.cl).

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

### III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

El colegio Everest 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

Se dará a conocer el contenido de este protocolo los trabajadores, mediante correo electrónico, mediante su incorporación al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del colegio y se subirá a la plataforma BUK.

Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los nuevos trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

# Anexo 1. Flujo procedimiento de investigación y sanción

