

PROTOCOLO LEY KARIN (21.643)



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

**(ANEXO DE: REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN,
HIGIENE Y SEGURIDAD)**

ARICA - CHILE

2025

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

CONTENIDO

<i>ORD.</i>	<i>TÍTULOS</i>
<i>I.</i>	<i>ANTECEDENTES GENERALES</i>
<i>II.</i>	<i>DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</i>
<i>III.</i>	<i>PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.</i>
<i>IV.</i>	<i>PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN</i>
<i>V.</i>	<i>PRINCIPIOS ORIENTADORES</i>
<i>VI.</i>	<i>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO - ESCUELA ILLAWARA.</i>
	<i>6.1. OBJETIVO</i>
	<i>6.2. ALCANCE</i>
	<i>6.3. DEFINICIONES:</i>
	<i>A. ACOSO SEXUAL</i>
	<i>B. ACOSO LABORAL</i>
	<i>C. VIOLENCIA EN EL TRABAJO</i>
	<i>D. COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS</i>
	<i>E. SEXISMO</i>

<i>VII.</i>	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
	1. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO .
	<i>2. GESTIÓN PREVENTIVA DEL RIESGO</i>
	<i>2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS</i>
	<i>2.2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN</i>
	<i>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EN TRABAJO</i>

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

LEY KARIN - 21.643

I. ANTECEDENTES GENERALES.

En enero del año 2024 se promulgó la ley 21.643, conocida como **Ley Karin**, la cual modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Asimismo, establece que el acoso laboral no se limita a la relación entre jefe y subordinado, sino que también puede ser entre compañeros de trabajo. Esta nueva legislación fue promulgada el 5 de enero de 2024, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, y comienza a regir su vigencia desde el 1 de agosto de 2024.

La Ley dispone, además, que “**Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente Ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia**” (Art. II, transitorio).

En este sentido, la nueva Ley de Acoso Laboral que comenzó a regir el 1 de agosto de 2024 determina que no es necesario que los hostigamientos o agresiones sean de forma reiterada para ser constitutivas de delito, tal como lo señalaba la antigua ley, sino que bastará que dicha acción sea ejercida una sola vez para poder ser denunciada.

La Ley Karin, ley 21.643, busca erradicar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Debe su nombre en memoria de Karin Salgado, funcionaria pública de la salud quien fue víctima de acoso en su trabajo y que se quitó la vida en el año 2019.

La Ley Karin tiene como principal objetivo fortalecer la legislación contra el acoso en el trabajo, adoptando adecuaciones del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); única norma internacional que insta a los países a forjar

un camino libre de acoso y violencia para todas las personas trabajadoras. En síntesis, la Ley Karin busca garantizar espacios seguros y libres de acoso, estableciendo la obligación de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo.

Con esta nueva ley se perfeccionan los procesos de investigación del acoso sexual, se amplía la categoría de acoso laboral, con lo que se incluyen las acciones de maltrato y la violencia en el trabajo; en tanto, se refuerza el rol de la **Contraloría General de la República** en los procedimientos de investigación. Así también, establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, ser compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

A) 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

B) 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 cumplimiento del **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.

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

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

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, 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.

IV. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN.

A. Denuncia ante la Inspección del Trabajo.

La denuncia podrá efectuarse ante la Inspección del Trabajo competente de manera presencial o a través del portal web www.dt.gob.cl en un periodo no mayor a 5 días hábiles ocurrido el hecho denunciado.

Una vez hecha la denuncia, dicho organismo deberá, en un plazo no superior a 2 días hábiles, instruir al empleador sobre la adopción de medidas de resguardo correspondientes al caso en particular.

B. Denuncia ante el empleador.

C.

La denuncia podrá efectuarse materialmente en soporte papel o por vía electrónica, a través del correo electrónico [**CREAR EMPLEADOR**]. En ambos casos deberá incorporarse la firma del denunciante y sus medios idóneos de comunicación o notificación, a fin de informar de los avances del proceso. En caso de optar por esta vía de denuncia, será dicho órgano administrativo el encargado de llevar a cabo la investigación.

A su vez, según lo estipulado por el legislador, la denuncia podrá ser ingresada en forma verbal ante el supervisor directo, o quien lo reemplace, pudiendo suplirse por cualquiera de sus superiores. En cuyo caso, la persona encargada de recibir la denuncia, tendrá la obligación levantar acta en un periodo no mayor a 24 horas.

Para formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente el formulario dispuesto en los anexos del presente protocolo, el que contendrá aspectos mínimos necesarios para iniciar el proceso contemplado en los párrafos siguientes producto de una conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

1. Fecha y lugar de la denuncia.
2. Identificación y firma del denunciante. *Sin perjuicio del deber de confidencialidad que surge por el presente protocolo y la Ley, la identificación del denunciante a fin de tomar los resguardos correspondientes es un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia.*
3. Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
4. Narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
5. Antecedentes, medios probatorios y documentos en caso de existir, a fin de acreditar el mérito de la denuncia.

En caso de no ser cumplidos los requisitos mínimos para iniciar el procedimiento de investigación interno, se dispondrá por medio de un requerimiento o citación, al denunciante un período de 5 días hábiles a fin de subsanar omisiones, complementar información bajo apercibimiento de tener por no presentada la denuncia correspondiente.

C. **Medidas de resguardo:**

Según lo prescrito en el inciso primero del artículo 211-B del Código del Trabajo, una vez recibida la denuncia por **Unión Nacional de Educadores y Escuelas Especiales de Chile**, este deberá resolver la inmediata aplicación de medidas de resguardo en beneficio del o la denunciante para evitar la continuidad o reiteración de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o maltrato en el trabajo.

Sin perjuicio de las directrices que establezca el reglamento indicado, la investigación interna se deberá sujetar a los principios explícitos de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, y también a los principios implícitos de bilateralidad de la audiencia y secreto.

D. Etapas de la Denuncia.

a. Entrevistas iniciales.

Posterior a la denuncia, y la adopción de la decisión de ser investigada la situación a nivel interno, se dispone la citación a entrevistas iniciales de los involucrados. Aquellas entrevistas serán citadas a efectos de ratificar los hechos en la denuncia, todo lo adjunto a ella, ofrecer nuevos antecedentes y testigos según sea el caso (Denunciante) y a efectos de formular descargos, aportar prueba e información relevante y testigos según sea el caso (Denunciado).

b. Etapa de prueba.

Se recolecta y revisa cualquier evidencia relevante, como correos electrónicos, registros de trabajo, informes, testimonio, y todo antecedente relevante que pueda ser útil para la investigación.

c. Entrevistas de cierre.

Se llevarán a cabo entrevistas adicionales según sea requerido en cada caso, a fin de aclarar puntos, confrontar testimonios o bien recopilar mayores antecedentes que surjan en el proceso de la investigación.

d. Etapa de resolución.

Se confecciona un informe preliminar que resume los hallazgos de la investigación hasta el momento y se proponen acciones disciplinarias recomendadas, si corresponde. Posterior a ello, se realiza una revisión interna del informe, entre jefaturas, encargado de investigación y asistencia de equipo legal, a fin de revisar por última ocasión los resultados de la investigación. Para finalizar, se confirma el informe de investigación, se adopta una decisión basada en los hallazgos y se determinan las acciones disciplinarias, sanciones y medidas, en caso de ser necesarias.

E. SANCIONES:

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva algunas de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno, las cuales contemplan a modo de ejemplo:

- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita con copia a la carpeta personal;
- Multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor;
- El uso de la potestad de variación, expresado en la separación física definitiva de los trabajadores involucrados, mediante la modificación unilateral del lugar donde se debe prestar servicios, o bien, alteración de la distribución de la jornada laboral respecto del trabajador denunciado, a fin de evitar que trabaje junto a la o las víctimas.
- Término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, conforme a una o más de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Los procedimientos establecidos en el Protocolo **de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo**, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

- a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que todas las personas relacionadas, tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- b) **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas

estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

- c) **Probidad:** Consiste en fomentar entre las personas relacionadas a **Unión Nacional de Educadores y Escuelas Especiales de Chile**, una conducta intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d) **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el título 11 del presente protocolo.
- e) **Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.
- f) **Debido proceso:** En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones aplicables, impugnación y derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- g) **Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valorización del medio empleado y el fin deseado. Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
- h) **Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de

conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

- i) **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- j) **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
- k) **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe con **Unión Nacional de Educadores y Escuelas Especiales de Chile**, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

VI. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. ESCUELA ILLAWARA.

El 7 de junio de 2024, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dictó la Circular 3813 en cuanto a la implementación de la Ley Karin por parte de las y los empleadores y Organismos Administradores de la Ley. Una de las normas establece que

la entidad empleadora y las instituciones públicas deberán contar con un **Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en los Entornos de Trabajo**.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE ILLAWARA 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.

6.1. OBJETIVO.

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

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.

6.2. ALCANCE.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas las jefaturas o Docentes Directivos de la Escuela Especial de Lenguaje Illawara dependiente del Ministerio de Educación. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias y alumnos en práctica.

6.3. DEFINICIONES.

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas.

A. ACOSO SEXUAL: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

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

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

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

C. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:

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

D. 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.

E. SEXISMO:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

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. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- 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”

¿Qué situaciones pueden **NO** ser consideradas acoso, violencia o conductas sexistas?

Sin perjuicio de lo anterior, debemos considerar situaciones de organización de los equipos de trabajo, que, en este contexto, **NO** se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas:

Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas.

Es posible advertir conductas relativas a:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en atención a parámetros objetivos.
- Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

Se debe tener presente que existen 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, 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.

7. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, Y VIOLENCIA EN ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE “ILLAWARA”.

En Escuela Especial de Lenguaje **ILLAWARA**, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumplirá 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, la relación humana estará basadas en un trato formal propias de un contexto laboral. Por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente, como establecimiento educacional 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 persona se sienta valorada y protegida!

Por ello, **ESCUELA ILLAWARA** 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, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora 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 la Plana Directiva del establecimiento escolar como por los funcionarios, quienes 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. Reconocemos que el acoso y la violencia en el trabajo son inaceptables y pueden tener graves consecuencias para las personas afectadas, tanto en su bienestar físico como psicológico.

Por la tanto, nos comprometemos a practicar los siguientes principios:

- ❖ **Respeto** a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
- ❖ **Garantizar** entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- ❖ **No tolerar** ninguna conducta que constituya o genere acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- ❖ **Promover una cultura de respeto mutuo**, donde se valore la diversidad y se fomenten las relaciones interpersonales basadas en la dignidad y la colaboración.
- ❖ **Gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales** en el trabajo, con el fin de prevenir y mitigar su impacto negativo en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- ❖ **Implementar acciones concretas para abordar las conductas incívicas y sexistas**, incluyendo campañas de sensibilización, capacitación y medidas disciplinarias cuando corresponda.

- ❖ **Establecer canales de denuncia claros y accesibles** para que las personas trabajadoras puedan reportar situaciones de acoso o violencia de manera segura y confidencial.
- ❖ **Investigar de manera diligente** todas las denuncias recibidas y tomar las medidas correctivas correspondientes.
- ❖ **Brindar apoyo y acompañamiento** a las personas víctimas de acoso o violencia, garantizando su protección y bienestar.
- ❖ **Capacitar a todas las personas trabajadoras** en la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia, promoviendo el conocimiento de sus derechos y responsabilidades.
- ❖ **Comunicar de manera efectiva** la presente Política Preventiva a todas las personas trabajadoras, asegurando su comprensión y cumplimiento.
- ❖ **Revisar y actualizar periódicamente** esta Política Preventiva, a la luz de la experiencia y los nuevos conocimientos en la materia.

Este compromiso es compartido por la comunidad educativa, y hacemos un llamado a todas las personas trabajadoras a unirse en este esfuerzo por crear un ambiente de trabajo más justo, digno y seguro para todos.

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

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

La Corporación Educacional Escuela Illawara establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y o violencia en el trabajo, disponiendo de la reserva de los hechos denunciados y de su investigación -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.

IX. DIFUSIÓN.

Es importante destacar que la revisión de este protocolo ha sido participativa y se hará cada dos años.

Escuela Illawara asume el compromiso de dar a conocer estas políticas preventivas a las personas trabajadoras a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico;
- Consejos Generales y Reuniones Internas;
- Página Web;
- Reglamento Interno.
- Murales informativos;
- Se entregará una copia al Comité de Convivencia Escolar.
- *Asimismo, este protocolo se dará a conocer a un nuevo trabajador en el momento de la suscripción de su Contrato de Trabajo y se incorporará en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo.*

ANEXOS:

1. FORMATO CONTROL DE ENTREGA Y TOMA DE CONOCIMIENTO
LEY KARIN 21.643 - 2024
2. FORMULARIO TIPO DE DENUNCIA.



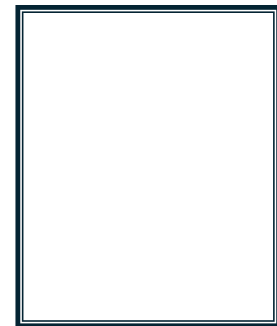
**HOJA DE COMPROMISO DE LA PERSONA TRABAJADORA
CONTROL DE ENTREGA Y TOMA DE CONOCIMIENTO
ANEXO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD – LEY
21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)**

Yo, _____, C.I. _____-__, declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Anexo **LEY KARIN**, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa,

ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE ILLAWARA, de acuerdo con lo establecido en el artículo 156º inciso 2º del Código del Trabajo, artículo 14º del Decreto Supremo Nº 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1969 como Reglamento de la Ley 16.744 de 1968. Asimismo, declaro haber sido instruido respecto de su contenido.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura obligatoria a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en él están escritas.

Huella Dactilar



ARICA, / /2025

Firma de la persona trabajadora

Este documento se archivará en la Carpeta personal del trabajador.