



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

FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES DEL ARZOBISPADO DE  
SANTIAGO

RUT 81.490.100-9

Versión: 2.0

Fecha: Junio 2025



---

## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

---

### **1. INTRODUCCIÓN:**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Fundación Educacional Colegio Sagrados Corazones del Arzobispado de Santiago, RUT 81.490.100-9, 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”. En este sentido, se reconocen como contrarias a la normativa las conductas de: acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### **2. OBJETIVO:**

Formalizar procedimientos, responsabilidades y roles que aseguren el cumplimiento normativo legal y el compromiso institucional para fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia donde se promueva el buen trato, la igualdad con enfoque de género y se prevengan situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

### **3. ALCANCE:**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluyendo directivos, jefaturas, personal docente, asistentes de la educación, personal administrativo y auxiliares de servicio. Asimismo, será aplicable, según corresponda, a terceros como visitas, proveedores, padres, madres, apoderados y estudiantes en práctica, tanto en las instalaciones del establecimiento como en espacios externos donde se desarrollen actividades oficiales o laborales vinculadas a la institución, incluyendo medios digitales oficiales.



#### **4. DEFINICIONES:**

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

##### **4.1.- 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 2º 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 del trabajador, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

##### **4.2.- Conductas incívicas:**

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo, a menudo surgen del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

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



#### **4.3.- Sexismo:**

Es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil.

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

##### Ejemplos de sexismo hostil:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

##### Ejemplos de sexismo inconsciente o benévolo, considerando el contexto y el caso concreto que se presente:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla 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”.

#### **4.4.- 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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.



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

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

#### **4.-5.- 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.

El acoso laboral incluye la agresión física, 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(a) trabajador(a) 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.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso ni violencia y tampoco son conductas incívicas o sexismo inconsciente.

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

- las asignaciones de trabajo
- las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral
- la conducta relacionada con el trabajo
- la implementación de la política de la empresa
- las medidas disciplinarias impuestas
- la asignación y programación de las cargas de trabajo
- el cambio en las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto
- la información a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias
- la información a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado
- la aplicación de 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 y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

La Fundación Educacional Colegio Sagrados Corazones del Arzobispado de Santiago dará pleno cumplimiento a los siguientes principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del DS N°2 del 7 de mayo de 2024 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 16.744.-



- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de riesgos.
- Enfoque de género y diversidad.
- Universalidad e inclusión.
- Solidaridad.
- Participación y diálogo social.
- Integralidad.
- Unidad y coordinación.
- Mejora continua, en la gestión de riesgos.

## **6. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:**

### **6.1.- 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.

### **6.2.- ENTIDAD EMPLEADORA:**

- 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.

## **7.- ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO:**



En la identificación de los riesgos y el diseño de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con la entidad empleadora: el Comité de Aplicación CEAL-SM, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), el (la) Previsionista de Riesgos, el(la) Director(a) de Administración General y el (la) Coordinador(a) del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas preventivas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con organismos fiscalizadores con competencias sobre la materia.

Las consultas sobre este protocolo serán canalizadas a través de:

- Patricia Ugarte: [patriciaugarte@ssccalameda.cl](mailto:patriciaugarte@ssccalameda.cl)
- Sandra Carvallo: [scarvallo@ssccalameda.cl](mailto:scarvallo@ssccalameda.cl)
- Pilar Núñez Muñecas: [prevencion@carloacutis.cl](mailto:prevencion@carloacutis.cl)

**La recepción de denuncias se realizará exclusivamente mediante el correo: [ley21643@ssccalameda.cl](mailto:ley21643@ssccalameda.cl)**

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas presenciales y los responsables de esta actividad serán el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, (CPHS) y/o el(la) previsionista de riesgos.

En caso de realización de subcontratos, la institución a través de la encargada de recursos humanos o previsionista de riesgos se coordinará con la empresa 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 partes,

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas: Previsionista de Riesgos y Comité Paritario de Higiene y Seguridad, (CPHS).

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

---

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

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, respetando la política preventiva del acoso o violencia.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el



trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Fundación Educacional Colegio Sagrados Corazones del Arzobispado de Santiago. declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de, entre otros factores, 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por directivos como por los trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores mediante charlas presenciales y vía mail.

### **1.- IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO:**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, 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 trabajadores, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Identificación de factores de riesgo
Vulnerabilidad- cuestionario CEAL-SM
Violencia externa.

### **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 y violencia en el trabajo. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.



- En las medidas para la prevención del acoso laboral se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL - SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores de las áreas o unidades afectadas
- Se darán a conocer las conductas incívicas que la Fundación Educacional Colegio Sagrados Corazones del Arzobispado de Santiago abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas y afiches informativos.
- La institución organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, la no discriminación y la dignidad de las personas.

Los trabajadores se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas y mails informativos y los responsables de esta actividad serán el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, (CPHS) y el(la) prevencionista de riesgos.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que incluirá los plazos y 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 funcionarios a través de publicación en mail corporativos y afiches en lugares comunes.

Para plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas se podrán comunicar con **Sandra Carvallo Castillo al mail, [scarvallo@ssccalameda.cl](mailto:scarvallo@ssccalameda.cl)**.

Con base en el diagnóstico realizado, se programarán medidas concretas para prevenir conductas de acoso y violencia, incluyendo:

Medidas de prevención a implementar
Capacitación.
Difusión de información orientada al buen trato



### 3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO:

La Fundación Educacional Colegio Sagrados Corazones del Arzobispado de Santiago, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, (CPHS), Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM 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 de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la institución 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 Sandra Carvallo, [scarvallo@ssccalameda.cl](mailto:scarvallo@ssccalameda.cl).

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

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar.
Ej. se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con trabajadores.

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

---

La Fundación Educacional Colegio Sagrados Corazones del Arzobispado de Santiago, establecerá estrictas medidas de resguardo para proteger la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en procedimientos de denuncia o investigación. Esto incluye la confidencialidad del proceso, la reserva en los espacios de trabajo y la protección frente a represalias, amenazas o intimidación.

## IV. DIFUSIÓN

---

El contenido del presente protocolo será dado a conocer a través de medios digitales institucionales, (correo electrónico institucional, página web), reuniones informativas y entrevistas. El protocolo será parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio, (RIOHS). En el caso de trabajadores nuevos, les será entregado al momento de la firma del contrato laboral y a todos los trabajadores, cada vez que sea actualizado.

-----