

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo MDA

2024



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

Colegio Misionero de Agostini

(Ley "KARIN" Nº 21.643)

Entra en vigencia a partir del 01 de Agosto 2024 hasta su actualización en agosto 2030

Compromiso de la entidad empleadora

Yo Paulina Gutiérrez Catalán, empleadora y sostenedora del establecimiento educacional Misionero de Agostini, en conjunto con la Dirección del establecimiento y Representante Legal de la Corporación educacional Gutiérrez Catalán, en conjunto contemplamos el siguiente compromiso de acuerdo a los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materias de riesgos psicosociales del trabajador.

SOSTENEDOR
CORPORACIÓN EDUCACIONAL
GUTIÉRREZ CATALÁN
65.145.648/7

FIRMA Y TIMBRE SOSTENEDOR

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo MDA

2024

Obligaciones de la entidad empleadora

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo desde la fecha de entrada en vigencia de la ley.
2. Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 N° 12 del Código del Trabajo) una vez entrado en vigencia la ley.
3. Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social, esto es ante la DT en el caso de establecimientos educacionales que se rigen por el código del trabajo.
4. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744, esto es a través de particulares y/o ISL de acuerdo a como determine el empleador.

Organización del COMITÉ DE APLICACIÓN Y CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

1. Se organizara y dejara en acta cada inicio de año a partir de la entrada en vigencia de la ley Karin un COMITÉ DE APLICACIÓN compuesto por la entidad empleadora o representante legal y colaboradores asignados que permitan realizar un cuestionario de medición de riesgos Psicosociales del trabajo denominado CMRPT, la que tiene por finalidad recoger datos esenciales para la prevención y aplicación de remediales futuras.
2. El comité de aplicación del CMRPT debe considerar la totalidad de trabajadores en su aplicación.
3. El cuestionario se debe aplicar cada 6 meses o adaptar al término de cada semestre en el caso del establecimiento educacional.
4. La toma del cuestionario es en modalidad presencial con papel físico y también se puede adaptar a modalidad remota (online/correo electrónico/otros), considerando como que los datos deben ser tabulados y presentados por el comité en una fecha no posterior a 30 días hábiles desde su aplicación.
5. Los datos presentados por el Comité de Aplicación debe ser enviado a través de correo electrónico o presencial a todo el personal que realizo el cuestionario para su respaldo y validación en cuanto a su participación.
6. El cuestionario es personal y nadie puede interferir en las respuestas que realice en trabajador, ni tampoco ameritar ningún tipo de sanción, respetando el derecho de transparencia en sus apreciaciones personales.

7. En base al presente protocolo, se establece que en base a los resultados del cuestionario se dictaran capacitaciones dos veces al año ligados a profundizar la normativa vigente. En el establecimiento se dictaran durante los periodos de recesión de invierno y verano respectivamente, bajo plena organización y responsabilidad de la entidad empleadora del establecimiento. Las capacitaciones podrán ser impartidas a través de asesores DT, agencias privadas públicas o personal capacitado del establecimiento (directivos, docentes, entre otros)

Términos claves a considerar:

Acoso sexual: “entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Acoso laboral: “entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores de manera permanente, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una 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”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

No serán causas de agresión u hostigamiento las consideradas en las normas establecidas en el reglamento interno de la organización y que involucren sistemas de control administrativo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: “entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo). Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.

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.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo MDA **2024**

PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN LOS ENTORNOS

1. Toda denuncia debe ser directa a la entidad empleadora, a través de modalidad escrita (De acuerdo a formato) o correo electrónico al canal habilitado para este fin. También puede optar por la modalidad verbal, autorizando a la grabación de la denuncia como medio de respaldo del proceso de denuncia respectivo.
2. Siempre toda denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en los entornos realizada debe resguardar SIEMPRE el principio de inocencia, por lo tanto al recibir la denuncia el empleador, este debe resguardar tanto la seguridad del afectado como del acusado.
3. Los resguardos serán en base a los acontecimientos debidamente comprobados, los cuales deben ser entregados (Medios probatorios) ante la entidad empleadora, la cual una vez verificado los acontecimientos separará de las funciones al denunciante como resguardo mientras dura el proceso de investigación interna (30 días hábiles) considerando la opción referente a no aplicar ningún tipo de sanción ni desvinculación previa aceptación del denunciante, considerando que este permiso administrativo de resguardo será aprobado de manera inmediata pero sin goce de remuneraciones por parte del empleador. Este podrá optar a brindar remuneración en caso de que sea viable adaptar la labor para lo que fue contratado el denunciante de acuerdo al contrato de trabajo desde el hogar.
4. En cuanto al principio de inocencia, la persona acusada mantendrá sus funciones inalterables mientras dure el proceso de investigación interna (30 días hábiles) en cuanto a que también debe presentar los diversos medios probatorios para garantizar dicho principio.
5. Durante el proceso de investigación interna, el empleador debe generar como primera instancia de resguardo tanto al trabajador afectado como al trabajador acusado desde su principio de inocencia de acuerdo a los derechos humanos fundamentales hasta tres instancias de mediación que pueden ser de manera presencial como remota dependiendo del consenso de las partes, esto para poder conciliar sobre los hechos acontecidos y buscar posibles soluciones que permitan la interacción laboral y reconciliación de las partes con medidas acordadas y regularizadas por el empleador en base a su cumplimiento y seguimiento en el tiempo. En el caso de que una de las partes no quiera realizar la instancia de mediación se realizará la constancia en la DT con la finalidad de dar nulidad a la denuncia de manera inmediata, dejando el proceso en manos de dicha entidad para proceder a su investigación respectiva, esto a través de exclusiva responsabilidad de quien no aceptó la mediación establecida desde el principio de inocencia.
6. Si las mediaciones no son fructíferas y no se logra llegar a la conciliación, se dejará por escrito en acta notariada lo que conllevará a cualquiera de las partes a realizar las denuncias respectivas que estime conveniente ante los organismos gubernamentales que corresponda de manera particular, siendo la organización liberada de toda responsabilidad en cuanto a la ley y normativa respectiva por ser procedente de los protocolos acá establecidos.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo MDA

2024

7. Si una de las partes decide no conciliar el empleador dará por entendido sobre la situación denunciada como no valida por falta de medios probatorios, y corromper de parte del denunciante o acusado el principio de inocencia como rol base de toda acusación.
8. En el caso de que durante la investigación se compruebe que la situación denunciada es verídica, el empleador deberá brindar todos los apoyos necesarios de recuperación al trabajador afectado, dando como base la separación laboral hasta su total recuperación con goce de remuneraciones integras hasta su reintegración de funciones con claras remediales que permitan supervisar y controlar al empleador el desempeño laboral del trabajador afectado y del trabajador culpable del acto, incluso optando por realizar el cambio jerárquico de ser necesario.
9. En el caso de que la denuncia y a través del proceso de investigación no se compruebe la veracidad de esta, la persona denunciante podrá ser removido de sus funciones y se podrá dar término de su contrato laboral, procediendo la organización a realizar una denuncia y querrela respectiva por injurias y calumnias por delito contra el honor de acuerdo al código penal.
10. Una vez terminado el proceso de investigación, el empleador debe notificar a ambas partes sobre la propuesta de conciliación a través de las sanciones establecidas en el presente protocolo, con los diversos resultados e indicaciones para el reintegro de las relaciones laborales entre todas las partes.

CANAL DENUNCIA OFICIAL

- Entidad empleadora: Paulina Verónica Gutiérrez Catalán
- Representante: Dagoberto Saavedra Núñez
- Correo denuncia escrita electrónica: denuncia.mda.karin@gmail.com
- Formato denuncia escrita física: Solicitar en secretaria del establecimiento y presentar a Paulina Gutiérrez (Dejar en secretaria en caso de no estar o entregar a representante en caso que amerite)
- Denuncias verbales: Paulina Gutiérrez (Solicitar atención en secretaría) o representante en caso que amerite



Nro. Folio		
Región Inspección	Año	Correlativo
1313	2024	599140

COMPROBANTE DE CONSTANCIA LABORAL PARA EMPLEADORES

A través de Internet, en fecha 19-06-2024, siendo las 14:21, el empleador que a continuación se individualiza

Rut	: 65145648-7
Razón Social	: CORPORACION EDUCACIONAL GUTIERREZ CATALAN
Comuna	: LA PINTANA

Por intermedio del declarante

Rut	: 65145648-7
Nombre	: CORPORACION EDUCACIONAL GUTIERREZ CATALAN

Datos del Involucrado

Rut	: 12645461-9
Nombre	: CORPORACION EDUCACIONAL GUTIERREZ CATALAN

Deja constancia de lo siguiente, indicando expresamente la finalidad que persigue con ello:

SE VALIDA PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA LABORAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO (LEY KARIN 21.643) DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL MISIONERO DE AGOSTINI EL CUAL FUE PLANIFICADO A PARTIR DEL 15 DE ENERO DE 2024 COMO INICIO DE SU DESARROLLO, ENTRANDO EN VIGENCIA CON TODOS LOS DERIVANTES LEGALES A PARTIR DEL 01 DE AGOSTO DE 2024, LO QUE CONLLEVA A SU SOCIALIZACIÓN A PARTIR DE LA FECHA SEÑALADA Y SU APLICACIÓN SANCIONATORIA Y DE RESGUARDOS A LA PARTE EMPLEADORA (SOSTENEDOR DEL ESTABLECIMIENTO).

Se informa al declarante que:

- La presente declaración se ha emitido a la IPT MAIPO (SAN BERNARDO), ubicada en VICTORIA N° 528-B, por corresponder a su jurisdicción el domicilio o lugar de trabajo involucrado en la Constancia.
- Lo declarado es sólo una constancia y como tal, no originará ningún trámite adicional de parte de ésta Inspección.

