

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

**FUNDACIÓN MARCELO ASTORECA CORREA  
RUT 71.635.600-0**

**Fecha elaboración versión 1:    / JULIO        /2024**



## **I.- Antecedentes generales**

### **1. Introducción:**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Fundación Astoreca 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, 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.

### **3. Alcance:**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores de la Fundación Astoreca, los colegios pertenecientes a ella, empresas contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los alumnos, visitas, usuarios y padres y apoderados que acudan a nuestras dependencias.



#### **4. Definiciones:**

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

##### **Acoso sexual**

Conducta que una persona realiza 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.

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 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, que va desde manoseos hasta violación. 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.

##### **Acoso laboral**

Conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que se manifieste una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Además de la agresión física, incluye 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.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otra u otras, privándola de redes de apoyo social. Por ejemplo, aislar, apartar, excluir, rechazar, ignorar o menospreciar, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Usar 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 o a realizar labores que nada tienen que ver con su perfil profesional, con el objetivo de denigrar 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.

### **Violencia en los trabajos ejercidos por terceros ajenos a la relación laboral**

Conductas que afecten a los/as trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores, usuarios, visitas, contratistas y padres, apoderados, entre otros.

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o tengan como consecuencia lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los/as trabajadores/as o su muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.



## **Conductas incívicas**

Comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo y que 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.

## **Sexismo**

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

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 dando lugar a conductas constitutivas de acoso.

Por ejemplo:

- Comentarios denigrantes basados en su condición de género.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Las conductas de sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo ya que, generar daño, perpetúan una cultura laboral violenta, 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. En la literatura sociológica se conoce como “*mansplaining*”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine. En la literatura sociológica se conoce 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. En la literatura sociológica se conoce como “sexismo benevolente”.

### **Conductas que no constituyen acoso, violencia, comportamientos incívicos o sexismo inconsciente**

Existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco comportamientos incívicos o sexismo inconsciente.

Entre ellas, considerando siempre el contexto y el caso particular: conductas relativas a comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones de desempeño o conductas relacionadas con el trabajo; implementación de la política de la Institución o medidas disciplinarias impuestas, asignar, programar y cambiar cargas de trabajo, y funciones del puesto, informar a un/a funcionario/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un/a funcionario/a sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de las personas funcionarias y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona.

## **5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:**

En Fundación Astoreca estamos comprometidos con la Política Nacional de Seguridad y sus principios, por lo que implementaremos medidas de acción y un programa de trabajo, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones, directrices y acciones establecidas en la Política Nacional antes mencionada y con el objetivo proteger la dignidad y garantizar a todos los/as trabajadores/as el respeto a su integridad física y psicosocial, manteniendo ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

## **6. Derechos y deberes de la Fundación Astoreca 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 salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar 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 del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

## **6.2 Fundación Astoreca**

- 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 e información y capacitación a las personas trabajadoras.
- Informar de los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y orientar a las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporar 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 las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán, en conjunto con el/la director(a), los miembros del Comité Paritario Higiene y Seguridad perteneciente a cada colegio de la Fundación Astoreca.



Es responsabilidad de la **Fundación Astoreca** la implementación de medidas, supervisión de su cumplimiento y comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias en la materia. Para estos fines, ha designado a Héctor Díaz, Prevencionista de Riesgo de la Fundación, que será capacitado en estas materias, y el correo electrónico es [prevencion@astoreca.cl](mailto:prevencion@astoreca.cl). El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de cada colegio perteneciente a la Fundación Astoreca, de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

#### **Integrantes CPHS de Colegio San Joaquín**

Patricio Beltrán Abrigo	Ximena Carrasco
Nicol Cancino Sánchez	Lorena Heyl Acuña
Sofía Etcheparé Vial	Nancy Veliz Herrera

#### **Integrantes CPHS de Colegio San José**

Miriam Monsalve	Carolina Gutiérrez
Jorge Urrea	Bernardita Reyes
Rubén Salgado	Heriberto Gener

#### **Integrantes CPHS de Colegio San Juan**

Pamela Messina	Daniela Alcaíno
Rocío Muñoz	María Luisa Allende
Josefina Carullo	Camila Álvarez

**El área de RRHH de la Fundación Astoreca** informará a los trabajadores el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, mediante mail, plataforma electrónica u otros. Los/as trabajadores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo a [prevencion@astoreca.cl](mailto:prevencion@astoreca.cl).

**Fundación Astoreca**, como empresa principal o mandante, coordinará con las empresas contratistas y/o subcontratistas para dar cumplimiento a las normas de prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas

La persona a cargo de la recepción y orientación de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo es José Antonio Avendaño, de la Administración Central de la Fundación.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Pelayo Herrera Fernández	Director Ejecutivo	pherrera@astoreca.cl
Osvaldo Soto Sepúlveda	Director de Administración y Finanzas	osoto@astoreca.cl
María Teresa Salinas	Subgerente de Administración y Finanzas	msalinas@astoreca.cl
José Antonio Avendaño	Jefe Proyectos de Gestión	javendaño@astoreca.cl
Nancy Veliz	Representante CPHS	nveliz@astoreca.cl
Rubén Salgado	Representante CPHS	rsalgado@astoreca.cl
Josefina Carullo	Representante CPHS	jcarullo@astoreca.cl
Héctor Díaz Espinoza	Prevencionista riesgo	diaze.hector@gmail.com

## 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, escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, justicia organizacional, vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de conductas de acoso y violencia en el trabajo. 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.

**Fundación Astoreca** 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.

**Fundación Astoreca** elaborará, en forma participativa, una política preventiva de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la cual se revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, 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.



## **Declaración de la Política Preventiva de acoso laboral, sexual y violencia en el lugar de trabajo.**

Fundación Astoreca 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, independiente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Fundación Astoreca reconoce que el acoso y la violencia pueden 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 conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Administración General 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, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores/as, a través de mailings informativos y publicaciones.

### **1.- Identificación de los factores de riesgos**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado 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 de Evaluación Ambiente Laboral- Salud Mental, así como, el número de licencias médicas, denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros representantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de cada uno de los colegios pertenecientes a la **Fundación Astoreca**.

<b>Identificación de factores de riesgos</b>
Conductas de acoso sexual.
Violencia externa.
Conductas de acoso laboral



Conductas incívicas
Sexismo

## 2. Medidas para la prevención

1.-. 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.

2.- 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 de Evaluación Ambiente Laboral- Salud Mental se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral, 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.

3.- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los/as trabajadores/as de las áreas o unidades afectadas.

4.- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación y dignidad de las personas.

5.- Se informará a los/as trabajadores/as las conductas concretas que podrían constituir acoso o violencia, formas de presentación, prevención y sus efectos en la salud, y situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

6.- Se comunicará a los/as trabajadores/as los riesgos identificados y evaluados, y las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Las medidas que se implementen serán programadas y estarán descritas en el Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la Fundación Astoreca, en cual se indicarán los plazos y responsables de cada actividad, fecha de ejecución y justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los/as trabajadores/as quienes podrán plantear sus dudas y sugerencias comunicándose a [prevencion@astoreca.cl](mailto:prevencion@astoreca.cl).



<b>Medidas de prevención a implementar de acuerdo a factores de riesgos identificados</b>
Capacitación.
Manual de buen trato.

### **3. Mecanismo de seguimiento**

**Fundación Astoreca**, con la participación de los representantes de cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad de sus colegios, 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 Fundación 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 todos los/as trabajadores/as, solicitándolo a [prevencion@astoreca.cl](mailto:prevencion@astoreca.cl).

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva.

### **III. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados**

Fundación Astoreca 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 poner en riesgo su integridad física o psíquica.

### **IV Difusión**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/as trabajadores/as, mediante mail, plataforma electrónica y otros medios. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo.