

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION DE CAPACITACION Y EMPLEO SOFOFA	ORPO
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 1 de 20



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

CORPORACION DE CAPACITACION Y EMPLEO SOFOFA

Elaborado por Carlos Castillo Guerrero Experto en Prevención de Riesgos	Revisado por: Pamela Lavaud Abogada Fiscalía Rocío Segura Depto. RRHH Aprobado por: Pablo Kusnir Gerente General
---	--

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION DE CAPACITACION Y EMPLEO SOFOFA	ORPO
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 2 de 20

1. ANTECEDENTES GENERALES

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la empresa **Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA** 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.

1.1. OBJETIVO

Este documento tiene por objetivo establecer las medidas preventivas del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que se implementarán en **Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA**

2.2. ALCANCE

Este protocolo aplica a todas las actividades y operaciones efectuadas en **Oficina Central y Liceos administrados por Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA**, indistintamente si éstas son ejecutadas por trabajadores propios o por trabajadores de empresas subcontratadas. Además, se aplicará, en lo que resulte pertinente, a los proveedores, visitas, usuarios o clientes que acudan a las dependencias de la Corporación o Liceos.

2.3. DEFINICIÓN

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

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

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 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:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION DE CAPACITACION Y EMPLEO SOFOFA	ORPO
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 3 de 20

- 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:

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 son:

- 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 4 de 20

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). Ejemplo de ello son:

- 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.

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 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 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:

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. Algunos ejemplos de sexismo hostil son:

- 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 5 de 20

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. Ejemplo, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- 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”

Nota:

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y 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, 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.

En lo referente al cambio de funciones, el artículo 12 del Código del Trabajo establece que, “El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condiciones de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”.

De esta manera, el empleador podrá cambiar las funciones asignadas siempre y cuando las nuevas atribuciones no alteren o modifiquen la naturaleza de los servicios prestados con la realización de otras tareas que impliquen un esfuerzo intelectual o físico distinto al definido en su cargo aquellas establecidas.

Asimismo, podrá cambiar el lugar de trabajo siempre y cuando ello no signifique un menoscabo para el trabajador.

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

El empleador deberá dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024, a saber:

- 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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOPA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 6 de 20

- gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
- Enfoque de género y diversidad.
 - Universalidad e Inclusión.
 - Solidaridad
 - Participación y diálogo social.
 - Integralidad
 - Unidad y coordinación
 - Mejora continua
 - Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Estos principios se encuentran desarrollados en el Anexo N° 1 de este protocolo.

El empleador, además, deberán observar 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.-

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

I. 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 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.

II. 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 7 de 20

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, participaran en conjunto con el empleador, o su representante:

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al:

- Departamento de RRHH.
- Departamento de prevención.

Además, El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas de difusión, se compartirá material. Los responsables de esta actividad será el, Dpto. de RR.HH y Dpto. de Prevención. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a :

OFICINA CENTRAL: Oficinas Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA
DIRECCIÓN: Agustinas #1357, piso 12

SUCURSALES: Liceos SOFOFA
DIRECCIONES: Cuatro Álamos #215, Maipú; Av. Departamental #285, San Joaquín; Caupolicán #1439, Renca; General Freire #101, La Cisterna; San Pablo #4660, Quinta Normal; Av. Republica de Chile #255, Rancagua; Bucarest #2750, Hualpen.

NOMBRE	CARGO	Correo electrónico	Móvil
Rocio Segura	Jefa de RRHH	rsegura@corporacionsofofa.cl	+56966499867
Carlos Castillo	Experto en prevención de riesgos	ccastillo@corporacionsofofa.cl	+56974274191
Pamela Lavaud	Abogada Fiscalia	plavaud@corporacionsofofa.cl	+56985765527

Los trabajadores en régimen de subcontratación de la empresa principal o mandante se coordinarán con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Todas las jefaturas de la Corporación, a saber, Gerentes, Sub Gerentes y Directores de Liceos pueden orientar y recepcionar las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 8 de 20

Cabe señalar que para estos efectos la Corporación ha puesto a disposición un canal de denuncias en su sitio web institucional y en el de Liceos SOFOFA:

<https://denuncias.corporacionsofofa.cl/home>

OFICINA CENTRAL: Oficinas Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA
DIRECCIÓN: Agustinas #1357, piso 12

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

8. 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.

La Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA 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 sucursales.

Este protocolo se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante diario mural de la empresa, correos electrónicos y charlas presenciales o vía E-learning.

La Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA 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 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 gerencia 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 9 de 20

8.1. Identificación de los factores de riesgo:

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 incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en 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 (A la fecha de confección del presente protocolo por Oficina Central Y/o sucursal):

OFICINA CENTRAL: Oficinas Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA

DIRECCIÓN: Agustinas #1357, piso 12

SUCURSALES: Liceos SOFOFA

DIRECCIONES: Cuatro Álamos #215, Maipú; Av. Departamental #285, San Joaquín; Caupolicán #1439, Renca; General Freire #101, La Cisterna; San Pablo #4660, Quinta Normal; Av. Republica de Chile #255, Rancagua; Bucarest #2750, Hualpen.

NOMBRE	CARGO	Correo electrónico	Móvil
Rocio Segura	Jefa de RRHH	rsegura@corporacionsofofa.cl	+56966499867
Carlos Castillo	Experto en prevención de riesgos	ccastillo@corporacionsofofa.cl	+56974274191

8.2. Identificación de factores de riesgo tales como:

- Carga de trabajo (sobrecarga)
- Falta de reconocimiento al esfuerzo
- Inequidad en la distribución de las tareas
- Comportamientos incíviles
- Conductas sexistas
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa

Estos factores no son taxativos y dependerán de cada contexto laboral, por lo que son mejores ejemplos.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 10 de 20

8.3. Medidas para la prevención:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA detecte. Asimismo, abordará e implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, mailling, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas (supervisores, encargados de áreas) y las personas trabajadoras 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.

Las jefaturas, serán los primeros obligados a supervisar y cuidar el ambiente laboral en sus equipos de trabajo, denunciando y alertando de conductas que puedan vulnerar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

La Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA, Informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas y los responsables de esta actividad serán Pamela Lavaud, Rocio Segura y Carlos Castillo. Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante Charlas y diario mural y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con las siguientes áreas y encargados:

OFICINA CENTRAL: Oficinas Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA
DIRECCIÓN: Agustinas #1357, piso 12

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 11 de 20

SUCURSALES: Liceos SOFOFA

DIRECCIONES: Cuatro Álamos #215, Maipú; Av. Departamental #285, San Joaquín; Caupolicán #1439, Renca; General Freire #101, La Cisterna; San Pablo #4660, Quinta Normal; Av. República de Chile #255, Rancagua; Bucarest #2750, Hualpen.

NOMBRE	CARGO	Correo electrónico	Móvil
Rocio Segura	Jefa de RRHH	rsegura@corporacionsofofa.cl	+56966499867
Carlos Castillo	Experto en prevención de riesgos	ccastillo@corporacionsofofa.cl	+56974274191

8.4. Medidas de prevención a implementar

- Capacitación Protocolo de Prevención semestralmente.
- Difusión en diario Mural.
- Afiches, etc.

8.5. Mecanismos de seguimiento:

La Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA con la participación de los integrantes del 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 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 empresa 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:

OFICINA CENTRAL: Oficinas Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA

DIRECCIÓN: Agustinas #1357, piso 12

SUCURSALES: Liceos SOFOFA

DIRECCIONES: Cuatro Álamos #215, Maipú; Av. Departamental #285, San Joaquín; Caupolicán #1439, Renca; General Freire #101, La Cisterna; San Pablo #4660, Quinta Normal; Av. República de Chile #255, Rancagua; Bucarest #2750, Hualpen.

NOMBRE	CARGO	Correo electrónico	Móvil
Rocio Segura	Jefa de RRHH	rsegura@corporacionsofofa.cl	+56966499867
Carlos Castillo	Experto en prevención de riesgos	ccastillo@corporacionsofofa.cl	+56974274191

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima laboral
Ej. No se cumple	Ej. Reunión con trabajadores

9. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados:

Corporación de Capacitación y Empleo SOFOFA establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Se encuentra absolutamente prohibido comentar las denuncias, procedimientos de investigación y los hechos investigados fuera del marco de la investigación. Será considerado un incumplimiento gravísimo a las obligaciones del contrato de trabajo y reglamento interno, el no cumplir con el deber de confidencialidad en cualquier medida. De esta forma, se encuentra absolutamente prohibido:

Rumorear sobre los hechos investigados

1. Falsear información en el contexto de la investigación u ocultar información sobre los hechos investigados.
2. Revelar el nombre del denunciante y/o denunciado con persona distinta al investigador
3. Divulgar el contenido de su participación y alcance dentro de un proceso de investigación
4. Desobedecer medidas de resguardo y/o protección dictadas por la empresa.
5. Vulnerar el derecho a la honra y privacidad de cualquier persona trabajadora.

10. ANEXOS Nº1

10.1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

10.1.1. 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.

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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 13 de 20

10.1.2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

10.1.3. Enfoque de género y diversidad.

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva, las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

10.1.4. Universalidad e Inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 14 de 20

10.1.5. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

10.1.6. Participación y diálogo social.

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

10.1.7. Integralidad.

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

10.1.9. Unidad y coordinación.

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

10.1.10. Mejora continua.

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

 Capital Humano	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 15 de 20

10.1.11. Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

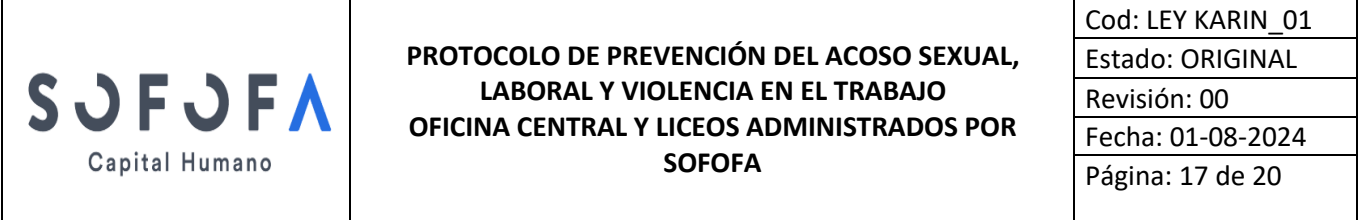
ANEXOS N.º 2: FORMULARIO DE DENUNCIA

CONFIDENCIAL

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres		Fecha de denuncia	/ /
Apellidos		Cargo	
Rut		Área	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Área	

DENUNCIA	SI	NO
La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.		
SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		
SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área/unidad/servicio.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área/unidad/servicio.		
SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		



	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 17 de 20

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 17 de 20

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 17 de 20

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 17 de 20

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 17 de 20

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 17 de 20

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
NOMBRE	CARGO	ÁREA

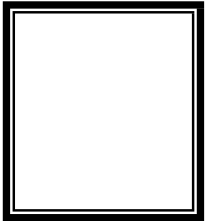
COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
NOMBRE	CARGO	ÁREA

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
NOMBRE	CARGO	ÁREA

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
NOMBRE	CARGO	ÁREA

[illegible][illegible]

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 18 de 20



NOMBRE Y FIRMA

ANEXO 3 COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

FIRMA COLABORADOR QUE DENUNCIA

FECHA____/____/____
(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT: _____ Teléfono: _____ Email _____
Dirección: _____ Comuna: _____

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO OFICINA CENTRAL Y LICEOS ADMINISTRADOS POR SOFOFA	Cod: LEY KARIN_01
		Estado: ORIGINAL
		Revisión: 00
		Fecha: 01-08-2024
		Página: 19 de 20

4. COMPROMISO DEL TRABAJADOR

El trabajador declara haber sido capacitado respecto del contenido íntegro del Documento Declarada, asimismo, no tener duda alguna y se compromete a cumplir fielmente con los procesos dispuestos por la empresa.

El trabajador deberá realizar sus labores cumpliendo lo que establece el “El trabajador declara tener conocimiento de lo siguiente:

- Acta de designación de responsable de implementación Ley N° 21.643 sobre prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

- Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.

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

-PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

-Actualización del reglamento interno de orden, higiene y seguridad – ley 21.643/2024, MINTRAB (ley karin.)

-Matriz de identificación de peligro y evaluación de los riesgos laborales asociados al acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.

-Obligación de informar los riesgos laborales asociados acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo

Nombre del trabajador:	
Rut:	Fecha : / /
Lugar de trabajo:	Sucursal:
Relator de la Inducción:	Firma Relator:

IRMA TRABAJADOR