	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</b>	<b>Nº Revisión: 03</b>
		Página 1 de 11
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024


La Corporación Educacional de la Construcción dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N°2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

## **TITULO I. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**La Corporación Educacional de la Construcción declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de: acoso sexual; acoso laboral; violencia en el trabajo, como también comportamientos incívicos y sexistas, 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. Dichas conductas serán aplicadas en todo lugar de trabajo de forma equitativa, inclusiva y sin discriminación alguna.**

La Corporación Educacional de la Construcción se compromete a:

- Respetar la vida, la 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
- Garantizar que todas sus actividades laborales se desarrollen respetando la vida e integridad física y psicosocial de los trabajadores.
- Gestionar acciones preventivas para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todas personas trabajadoras, donde no están permitidas las conductas de violencia, de acoso, comportamientos incívicos y sexistas.
- Desarrollar en un sentimiento compartido de colaboración y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, abordándolas mediante procesos de capacitación y de información por los canales existentes (correo electrónico y página WEB) de la política de prevención como también de los procedimientos de denuncia e investigación.
- Elaborar la política de seguridad, salud y prevención sobre el acoso laboral, sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la que se revisará cada dos años.
- Cumplir con la normativa legal vigente en materias de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</b>	<b>Nº Revisión: 03</b>
		<b>Página 2 de 11</b>
<b>Revisó: Comité Directivo Gerencia</b> <b>Fecha: octubre 2024</b>		<b>Aprobó: Gerente General</b> <b>Fecha: octubre 2024</b>

- Desarrollar un enfoque preventivo sobre las materias de seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo y que ayude a través de las prácticas seguras evitar accidentes laborales y posibles enfermedades profesionales.
- Prohibir 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.
- Establecer 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.
- Instar a las personas trabajadoras que se vean involucrados como víctimas, testigos, investigadores u otros participantes en los hechos que sean motivo de investigación a guardar reserva y privacidad.

## **TITULO II. DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**


Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 y su política precedente, la Corporación Educacional de la Construcción 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 del Código del Trabajo, 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 de violencia en el trabajo.

### **A.- OBJETIVO**

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.

Erradicar conductas inadecuadas y prohibidas en el trabajo que sean contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Comprometer participativamente tanto al empleador como a los trabajadores, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</b>	<b>Nº Revisión: 03</b>
		Página 3 de 11
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024

Incorporar los riesgos laborales en la matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

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.

### **B.- ALCANCE**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas gerencia, directores (as), rectores (as), docentes, asistentes de la educación y personal administrativo de la Corporación Educacional de la Construcción. También se aplicará independiente de su relación contractual, a contratistas, subcontratistas y proveedores, además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

### **TITULO III. DEFINICIONES**


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

**1.- 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 2º 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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

#### **Ejemplos 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.
- Tener contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</b>	<b>Nº Revisión: 03</b>
		<b>Página 4 de 11</b>
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024

**2.- 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.


**Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:**

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar, 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.
- 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 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 menospreciarlo.
- 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.
- Agredir u hostigar con resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

**3.- 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).

**Ejemplos de violencia en el trabajo:**

- Gritos o amenazas.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)	<b>Nº Revisión: 03</b>
		Página 5 de 11
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024

- 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.

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

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

**Para evitar comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:**


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

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

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

**Ejemplos de sexismo hostil 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)	<b>Nº Revisión: 03</b>
		Página 6 de 11
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024

- 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 sexismo inconsciente o benévolo:**


- 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”.

**6.- Conductas que no constituyen acoso o violencia, sexismo ni comportamientos incívicos.**

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.
- 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.
- 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)	<b>Nº Revisión: 03</b>
		Página 7 de 11
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024

De igual manera las advertencias de estas conductas se deberán realizar en lugares asignados especialmente para ese cometido, para que la persona no se sienta menoscabada. Cuando las circunstancias lo ameriten podrá ser acompañado por otra jefatura y siempre se deberá tomar acta de los temas tratados y registrar los acuerdos convenidos con firma de las partes.

#### **TITULO IV. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

##### **a) Personas trabajadoras:**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

##### **b) Derechos generales de las personas trabajadoras en el proceso de investigación.**


Sin perjuicio de otros derechos que consagre la Ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a que:

- Se adopten e implementen medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Se disponga y apliquen las medidas o sanciones en conformidad al mérito del informe de investigación.
- Se establezcan 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, prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

##### **c) Obligaciones generales de las personas trabajadoras en el proceso de investigación.**

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:



	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</b>	<b>Nº Revisión: 03</b>
		Página 8 de 11
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de Coreduc, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**d) 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.
- Adoptar las 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, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

**e) Obligaciones generales de Coreduc en el proceso de investigación.**

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la Ley u reglamento, Coreduc deberá:


- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la Ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la Ley N°16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con



	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</b>	<b>Nº Revisión: 03</b>
		<b>Página 9 de 11</b>
<b>Revisó: Comité Directivo Gerencia</b> <b>Fecha: octubre 2024</b>		<b>Aprobó: Gerente General</b> <b>Fecha: octubre 2024</b>

- dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante Coreduc o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
  - Informar de la facultad que le asiste al empleador de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
  - Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
  - Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
  - Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la Ley N°16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
  - Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
  - Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
  - Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
  - Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por Coreduc.
  - Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
  - Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

## **TITULO V. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL RIESGO.**

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</b>	<b>Nº Revisión: 03</b>
		Página 10 de 11
<b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024		<b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024

**El Comité de Aplicación de la Encuesta Sicosocial por establecimiento**, estará conformado por los directivos, un representante del Sindicato y un representante del Comité Paritario, será presidido por el Rector y será la entidad responsable de identificar 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 inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo.

**El Comité tendrá las siguientes obligaciones:**

**1.- Difusión de resultados del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO**

Tomar conocimiento e informar a los miembros de su comunidad escolar los resultados obtenidos el cuestionario CEAL-SM / SUSESO, respectivo, que se aplica cada dos años.

**2.- Identificación de los factores de riesgo**

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.


**3.- Elaborar un Plan de Capacitación de Prevención de Riesgos Laborales.**

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 incluidas las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La propuesta con el presupuesto deberá presentarlo el Rector conjuntamente con el presupuesto anual en el mes de noviembre – diciembre de cada año a la Gerencia General, para ser publicado y dado a conocer en el mes de marzo y comenzar a ser **aplicado a contar de abril**. (puede contener charlas, webinars, cartillas informativas, capsulas de video, fichas, material digital).

**4.- Supervisión de la ejecución.**

Cada Rector tiene la responsabilidad de implementar el Plan de Capacitación de Prevención de Riesgos Laborales e informar a la gerencia el grado de avance. Por su parte el Comité Paritario deberá realizar seguimiento de las acciones de prevención que se realicen.

	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 (Ley Karin)</p>	<p><b>N° Revisión: 03</b></p>
		<p>Página 11 de 11</p>
<p><b>Revisó:</b> Comité Directivo Gerencia <b>Fecha:</b> octubre 2024</p>		<p><b>Aprobó:</b> Gerente General <b>Fecha:</b> octubre 2024</p>

**5.- Control de la Gestión.** Las decisiones que se adopten y el avance del Plan de Capacitación deben quedar reflejadas en un acta de acuerdos. La Comisión deberá sesionar a lo menos 3 veces al año.

## VI. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este Reglamento a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico.
- Página WEB.
- Material Informativo.
- Reuniones mensuales de CPHS - CDA
- Difusión presencial (Charla – capacitación)