

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

LEY Nº 21.643 KARIN

FUNDACIÓN EDUCACIONAL CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO

V 1.0

I.- ASPECTOS GENERALES. -

1. INTRODUCCIÓN.-

Considerando lo dispuesto en la **Ley Nº21.643** (Karin), la **Fundación Educacional Centro Experimental Artístico**, 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, Nº1** establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el **artículo 2º 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. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.-

1. Fortalecer **entornos laborales seguros y libres** de violencia.
2. Potenciar el **buen trato**.
3. Promover la **igualdad con perspectiva de género**.
4. Prevenir las situaciones constitutivas de **acoso sexual, laboral y de violencia** en el trabajo.

El **objetivo** de este protocolo, conforme la Ley Nº21.643 (Karin), 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.

3. ALCANCE DEL PROTOCOLO. –

Este Protocolo se aplicará a todas las **personas trabajadoras** de la **Fundación Educacional Centro Experimental Artístico**, incluidas jefaturas y gerentes o directores, independiente de su relación contractual. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las **visitas, usuarios** (por ejemplo, **padres, madres, apoderados, alumnos, exalumnos, alumnos en práctica, etc.**) que acudan a nuestras dependencias.

4. COMPROMISOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOR.-

- Empleador y trabajadores se comprometen, participativamente, a **identificar y gestionar los riesgos psicosociales** en el trabajo.
- En el caso del **empleador**, a incorporar los 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.

5.- DERECHOS Y DEBERES del TRABAJADOR Y EMPLEADOR. –

- 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 la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación 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. **Entidad empleadora**

- Generar **medidas preventivas** para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta **confidencialidad** de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del **Protocolo** de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

6.- **PRINCIPIOS INFORMATIVOS BÁSICOS.** –

El **procedimiento de investigación** deberá sujetarse a los **principios** establecidos en la **Ley N° 21.643 (Karin)** y su Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo contenido en el **Decreto N° 21**, D.O. 03. 07.2024), a saber:

Perspectiva de género	No discriminación	Confidencialidad	Imparcialidad	Celeridad
No revictimización o no victimización secundaria	Razonabilidad	Debido proceso	Colaboración	

Asimismo, las **investigaciones** deberán ajustarse dando 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 07.05.2024, **Ministerio del Trabajo**, siendo ellos

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

7.- **DEFINICIONES y CONDUCTAS QUE PUDIERAN GENERAR ACOSO O VIOLENCIA LABORAL.** –

Conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

a.- **ACOSO SEXUAL:**

Concepto legal: 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).

Explicación: 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.

A modo de ejemplo:

- 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.

b.- ACOSO LABORAL:

Concepto legal: 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).

Explicación: 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.

A modo de ejemplo: acoso psicológico, abuso emocional o mental

- 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.

c.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:

Concepto legal: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo) Incluyéndose en el caso de la FUNDACIÓN LEA, por ejemplo, por parte de **padres, madres, apoderados, alumnos, exalumnos, alumnos en práctica, etc.**

A modo de ejemplo: violencia en el trabajo incluyen:

- 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.

d.- CONDUCTAS INCÍVICAS: INCIVISMO

Concepto Circular N° 3813, SUCESO: 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.

A modo de ejemplo para enfrentar eventuales 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.

e.- SEXISMO:

Concepto Circular N° 3813, SUCESO: 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:

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

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

Ejemplos, 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. 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”

8.- TENER PRESENTE CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO Y VIOLENCIA. – (Circular N° 3813, SUCESO)

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:

- Asignaciones de trabajo, en relación con las funciones contenidas en cada descriptor de cargo.
- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- 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.

II.- GESTIÓN PREVENTIVA - ORGÁNICA. -

1.- DECLARACIÓN DE POLÍTICA PREVENTIVA. –

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

- Esta **política** contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el **buen trato y el respeto** hacia todos sus integrantes
- La **Fundación Educacional Centro Experimental Artístico** declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.
- La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de 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 **Fundación** 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 todos los(as) funcionarios(as), mediante la entrega de la actualización del **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)**.

2.- 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:	1. Encargado de Gestión de Personas 2. Miembros del Comité de aplicación del riesgo psicosocial
Es responsabilidad de la FUNDACIÓN EDUCACIONAL CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO , la implementación de medidas , la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha designado:	Encargado de Gestión de Personas
En el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas, de acuerdo con sus funciones deberá participar:	Comité Paritario de Higiene y Seguridad
Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al:	Encargado de Gestión de Personas

CAPACITACIÓN GESTIÓN DEL RIESGO	Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a mediante: 1.- Comunicaciones permanentes publicadas o remitidas por la Fundación, y/o 2.- Charlas cuyo responsable será designado por el empleador.
--	---

RECEPCIÓN DENUNCIAS	La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será el Administrador de la Fundación , correo electrónico ley.karin@lexart.cl
----------------------------	---

3.- CONFENCIÓN y/o VALIDACIÓN DEL PROTOCOLO. –

En la confección de este protocolo se realizó por el **empleador**, con la validación y aportes de las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo o función dentro de la FUNDACIÓN LEA	Correo electrónico
Claudio Rojas Villar	Representan Legal	claudio.rojas@lexart.cl
Luis Cortes Alfaro	Director	luis.cortes@lexart.cl
Manuel Rojas Molina	Inspector General	manuel.rojas@lexart.cl
Sergio Tapia Tapia	Presidente del Comité Paritario	sergio.tapia@lexart.cl
Cristian Quevedo Correa	Presidente Sindicato	cristian.quevedo@lexart.cl
Eileen León Riveros	Secretaria de Sindicato	eileen.leon@lexart.cl
Francisco Zarate	Encargado Convivencia	francisco.zarate@lexart.cl

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

II.- GESTIÓN PREVENTIVA - ACCIONES. - ARTÍCULO 211-A CÓDIGO TRABAJO

a) **IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO. -**

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

Factores de riesgos psicosociales laborales: *Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).*

- Se identificarán las **situaciones y conductas** que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas 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 (Cuestionario de evaluación del ambiente laboral - Salud Mental de SUCESO¹)**, 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 miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad**.
- Para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, se confeccionará el **listado de los riesgos**, tomando en consideración los **resultados del cuestionario CEAL/SM (Cuestionario de evaluación del ambiente laboral - Salud Mental de SUCESO)**, así como también, las **particularidades del trabajo**, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de nuestra actividad.

Identificación de factores de riesgo (según cuestionario CEAL/SM a la empresa- ISTAS 21 VIGENTE HASTA NOVIEMBRE DE 2024)
Carga de trabajo (sobrecarga)
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Desarrollo personal
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas

b) **MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN. -**

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

Medidas de resguardo. *Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda. (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).*

Medidas correctivas. *Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en*

¹ <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-614691.html#presentacion>

las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

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.
 - En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la **evaluación de riesgo psicosocial del trabajo**. Es decir, si en la aplicación del **cuestionario CEAL/ SM** se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
 - Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
2. Asimismo, se darán a **conocer** las **conductas incívicas** que la **FUNDACIÓN LEA** abordará y se implementará un plan de información acerca del **sexismo, mediante charlas, reuniones de consejo, cartillas informativas u otros**.
3. Además, la **FUNDACIÓN LEA** 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.
4. Las jefaturas y los trabajadores(as), 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. En efecto, la entidad empleadora 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 charla de profesional en la materia y el responsable de esta actividad será designado del empleador.
5. 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 la entidad empleadora], 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.
6. Finalmente, el **programa de trabajo** se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante **charla presencial, respaldo audiovisual y documental**, u otro medio, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, pudiendo comunicarse con el **encargado de Gestión de Personas**.

En este recuadro se establece la lista de **medidas de prevención del riesgo** a implementar de acuerdo a los factores de riesgo y a identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación.
Reuniones de Consejo.
Manual de buen trato.
Charlas.
Cartillas informativas.
Otro.

c) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO. –

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

La **FUNDACIÓN LEA**, con la participación de los miembros del **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, 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:

- Número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa;
- Solicitudes de intervención para resolver conflictos y
- 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: **encargado de Gestión de Personas**.

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

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

d) MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS. -

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

La **FUNDACIÓN LEA**, 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.

e) DIFUSIÓN PROTOCOLO LEY KARIN. -

- Página web de la **FUNDACIÓN LEA**: www.lexart.cl
- **Correos electrónicos** de cada funcionario
- Difusión en **Consejo de Profesores**
- **Panel informativo** (impresos y/o tecnológicos)
- Copia al momento de la **suscripción del contrato de trabajo** respectivo.
- Incorporación en el **Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad**

Por otro lado, se informa y reitera que, los **CANALES DE DENUNCIA** de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, son la **Dirección del Trabajo**, los **Tribunales Laborales** competentes, y el empleador **FUNDACIÓN LEA** al correo electrónico: ley.karin@lexart.cl, para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social que correspondan.

Finalmente, señalar que el presente protocolo se complementa con el reglamento sobre **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO** LEY Nº 21.643 KARIN, de la **Fundación Educacional Centro Experimental Artístico**.
