



Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

Dirección de Administración y Finanzas
Unidad de Género e inclusión

Elaborado/actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Unidad de Recursos Humanos y Comité Paritario	Comisión de Autoevaluación Institucional	Humberto Gaete B. Rector

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

Contenido:

I.	Antecedentes Generales.....	3
1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo	3
3.	Alcance	3
4.	Definiciones.....	3
5.	Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.....	7
a.	Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	7
b.	Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.....	9
6.	Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras	10
a.	Personas trabajadoras.....	10
b.	Entidades empleadoras.....	10
7.	Organización para la gestión del riesgo	10
II.	Gestión Preventiva	12
1.	Identificación de los factores de riesgo.....	13
2.	Medidas para la prevención.....	14
3.	Mecanismos de seguimiento.....	17
III.	Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de las personas involucradas.....	18
IV.	Difusión.....	18

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

I. Antecedentes Generales

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Instituto Profesional EATRI ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como las y los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las y 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 las y los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, directoras y directores del Instituto Profesional EATRI, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las y los estudiantes en condición de “alumno regular” y sus codeudores financieros, así como las personas interesadas en matricularse en alguna de las carreras de la institución, visitas, usuarios y clientes que acudan a nuestras dependencias o estudiantes en práctica.

4. Definiciones

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

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

- Acoso laboral:

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:

- Juzgar el desempeño de un trabajador o una trabajadora 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,

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

menospreciado, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de las y 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 trabajador o una trabajadora 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.

- 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).

Algunos ejemplos:

- 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 y los 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.

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

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.

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.

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”.

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	 EATRI <small>INSTITUTO PROFESIONAL DE IDIOMAS</small>
Actualizado	Marzo 2025		

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 de la trabajadora o trabajador y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

Se dará 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 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 16.744.-

a. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

i. *Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadoras y trabajadores como un derecho fundamental*

Se debe 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.

ii. *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 éstos, 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.

iii. *Equidad de género y diversidad*

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

iv. 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.

v. Participación y diálogo social

Se deben garantizar 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.

vi. 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.

vii. Responsabilidad en la gestión de los 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.

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

b. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

i. *Política de tolerancia cero*

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

ii. *Valores fundamentales*

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

iii. *Participación y diálogo social*

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

iv. *Control de los riesgos en su origen*

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

v. *Perspectiva de género*

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras 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. 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 la persona 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.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán, en conjunto con el empleador, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, a saber:

Representantes de las trabajadoras y los trabajadores:

- María Francisca Sereno Álvarez
- Martín Alfonso Videla Rocha
- Andrea Paola Araos Calderón
- Daniel Alfredo Córdova Almarza
- Beatriz Cecilia Pérez Porras
- Fabio Juan Nieri Godoy

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

Representantes de la empresa:

- Sergio Andrés Escobedo Martínez
- Francisco Javier Núñez Castro
- Edgardo Antonio Valdés González
- Nicolás Bernabé Droguett Rodríguez
- Alcia Carolina Infante Abarca
- Ana Karina Leal Saavedra

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 a:

Nombre: Ronald Gastón Carrasco Jara
 Cargo: Jefe de Recursos Humanos
 Correo electrónico: ronald.carrasco@eatri.cl
 Teléfono: 222231089

Se capacitará a las trabajadoras y trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante cursos y talleres relacionados con estas materias y el responsable de esta actividad será Ronald Carrasco, jefe de Recursos Humanos, a quien las trabajadoras y los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo.

En el caso de las trabajadoras y trabajadores en régimen de subcontratación, la empresa principal o mandante se coordinará 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 dicha empresa.

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados son:

Nombre: María Francisca Sereno Álvarez
 Cargo: Coordinadora de la Unidad de Género e Inclusión

Nombre: Ronald Gastón Carrasco Jara
 Cargo: Jefe de Recursos Humanos

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre participante	Cargo	Correo electrónico
María Francisca Sereno Álvarez	Coordinadora de la Unidad de Género e Inclusión. Presidenta del Comité Paritario.	francisca.sereno@eatri.cl
Ronald Gastón Carrasco Jara	Jefe de Recursos Humanos.	ronald.carrasco@eatri.cl

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.

II. Gestión Preventiva

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.

El empleador 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.

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 empresa Instituto Profesional EATRI Limitada 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 el Consejo Directivo como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	 EATRI <small>INSTITUTO PROFESIONAL DE IDIOMAS</small>
Actualizado	Marzo 2025		

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 las trabajadoras y trabajadores, mediante correo electrónico.

Instituto Profesional EATRI Limitada 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.

1. Identificación de los factores de riesgo

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 inciviles 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 miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

De acuerdo con los resultados del cuestionario CEAL/SM, aplicado entre el 6 y el 30 de enero de 2025, las dimensiones calificadas en riesgo alto o medio son las siguientes:

Dimensión	Nivel de riesgo
Confianza y justicia organizacional	Riegos alto
Equilibrio trabajo y vida privada	Riego alto
Conflicto de rol	Riesgo alto
Desarrollo profesional	Riesgo medio
Violencia y acoso	Riesgo medio

El nivel de riesgo en Centro de Trabajo IP EATRI fue Riesgo medio con dimensiones afectadas. Específicamente para el GES “Profesores de universidades y de la enseñanza superior”, las dimensiones en riesgo son las siguientes:

- Riesgo medio:
 - Desarrollo profesional (60%).
 - Vulnerabilidad (50%).
 - Violencia y acoso (50%).

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

- Riesgo alto:
 - Carga de trabajo (70%).
 - Exigencias emocionales (70%).
 - Conflicto de rol (70%).
 - Equilibrio trabajo y vida privada (70%).
 - Confianza y justicia organizacional (60%).

2. 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, 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.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que Instituto Profesional EATRI Limitada abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y las trabajadoras y los trabajadores 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.

- La entidad empleadora informará y capacitará a las trabajadoras y a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico y el responsable de esta actividad será Ronald Carrasco, jefe de Recursos Humanos.

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 que se indicarán

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	 EATRI <small>INSTITUTO PROFESIONAL DE IDIOMAS</small>
Actualizado	Marzo 2025		

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 trabajadoras y los trabajadores a través de correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con:

Nombre: Ronald Gastón Carrasco Jara
Cargo: Jefe de Recursos Humanos
Correo electrónico: ronald.carrasco@eatri.cl
Teléfono: 222231089

Dimensión	Definición	Medidas propuestas
Carga de trabajo	Exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir y socializar la labor docente entre el personal administrativo y directivo. • Evitar tareas innecesarias que no impacten en un objetivo estratégico institucional. • Mejorar las condiciones infraestructurales y materiales que impacten en la docencia. • Cambiar el modelo de liderazgo hacia uno que implique más confianza en las y los colaboradores.
Exigencias emocionales	Capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (usuario, cliente, alumno, paciente). También es exigencia de esconder las propias emociones durante el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor rigurosidad y solidez en la aplicación del Reglamento Académico y otras normativas que afecten al estamento estudiantil. • Mejorar los canales de comunicación con otras áreas estratégicas para la docencia. • Desarrollar un protocolo de emergencias o reforzar de personal la jornada vespertina.
Conflicto de rol	Sensación de molestia por las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar, actualizar y ceñirse estrictamente a los reglamentos institucionales. • Mejorar la evaluación docente, la cual tenga un impacto directo en la carrera docente interna o su jerarquización.

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

Confianza y justicia organizacional	Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> • Generar más beneficios específicos para el personal docente. • Mayor valorización en la toma de decisiones respecto a su quehacer institucional (como por ejemplo, en la actualización de programas o carreras). • Mejorar la evaluación docente, la cual tenga un impacto directo en la carrera docente interna o su jerarquización. • Generar oportunidades para que docentes puedan retroalimentar al personal administrativo en sus labores.
Vulnerabilidad	Temor ante un trato injusto en la institución empleadora o ante represalias por el ejercicio de los derechos.	<ul style="list-style-type: none"> • Dar mayor oportunidad de contratos de trabajo para el personal docente o considerar a la planta interna de docentes para cargos administrativos-docentes.
Desarrollo profesional	Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades con el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Dar mayor consideración a la planta interna de docentes para ser “consultores expertos” dentro de la institución, priorizándolos por sobre la competencia externa. • Generar convenios con otras organizaciones o Instituciones de Educación Superior para estudiar cursos, diplomados o magíster, en áreas donde confluyan los intereses institucionales y docentes.
Violencia y acoso	Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor respeto a los espacios y tiempos de las y los colaboradores en general. • Capacitación para personal directivo sobre buenos tratos, violencia y acoso en ambientes laborales.
Equilibrio trabajo y vida privada	Interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilizar los horarios de “permanencia” docente. • Transitar hacia un modelo de distribución horaria 60-40 o 70-30, donde la mayor cantidad de horas se dedique a la docencia y el tiempo restante para planificación y gestión docente. • Generar beneficios ante logros del personal docente.

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	 EATRI <small>INSTITUTO PROFESIONAL DE IDIOMAS</small>
Actualizado	Marzo 2025		

3. Mecanismos de seguimiento

El Instituto Profesional EATRI, 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; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la 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 la unidad de Recursos Humanos:

Nombre: Ronald Gastón Carrasco Jara
Cargo: Jefe de Recursos Humanos
Correo electrónico: ronald.carrasco@eatri.cl
Teléfono: 222231089

A continuación, se muestra la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva:

Dimensión	Fecha estimada monitoreo	Responsable monitoreo del comité	Dirección o unidad responsable de la ejecución
Carga de trabajo	30 de noviembre 2025	Andrea Araos Calderón	Dirección Académica
Exigencias emocionales	31 de julio de 2025	Bárbara Ampuero Cuevas	Dirección Académica
Conflicto de rol	15 de enero de 2026	Ronald Carrasco Jara	Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional
Confianza y justicia organizacional	31 de octubre 2025	Martín Videla Rocha	Dirección de Administración y Finanzas
Vulnerabilidad	22 de diciembre 2025	Andrea Araos Calderón	Dirección Académica
Desarrollo profesional	15 de enero de 2026	Martín Videla Rocha	Dirección de Administración y Finanzas
Violencia y acoso	17 de noviembre 2025	Ronald Carrasco Jara	Unidad de Género e Inclusión
Equilibrio trabajo y vida privada	30 de noviembre 2025	Bárbara Ampuero Cuevas	Dirección Académica

Aprobado por Resolución	N°05-A/2025	Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Actualizado	Marzo 2025		

III. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de las personas involucradas

El Instituto Profesional EATRI establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral – personas denunciantes, personas denunciadas, 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.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas que actualmente se desempeñan en la institución, mediante los siguientes medios: charla informativa y correo electrónico. Asimismo, el presente documento se entregará a las nuevas y nuevos trabajadores al momento de la suscripción del Contrato de Trabajo y sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.