

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

**FUNDACIÓN EDUCACIONAL INSTITUTO
RAFAEL ARIZTÍA**

RUT: 65.078.420-0

Chile, 01 de agosto 2024

ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en el Marco Teórico Doctrinal 2017, la Ley N°21.643, y el RIOHS del colegio Fundación Educacional Instituto Rafael Ariztía, 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, comunitarios, seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, indistintamente su jerarquía al interior del Instituto Rafaela Ariztía.

Asimismo, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, proveedores, familiares de alumnos o de otros trabajadores, padres o apoderados, que acudan a nuestras dependencias.

El Protocolo se aplicará a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en este instrumento, que tengan lugar bien sea en el establecimiento

educacional/ administrativo / estadió, o fuera de éste, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramático.

4. Principios Orientadores.

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

- a. **Perspectiva de género:** Toda situación se deberá analizar, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad. Ello supone la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo, que suponen una situación de disparidad que afecta en mayor medida a las mujeres e igualmente a las personas que no se ajustan o que desafían el rol que la sociedad les ha asignado dentro de un estereotipo de género.
- b. **No discriminación:** Ninguna persona podrá ser sometida a distinciones, exclusiones o preferencias basadas en razones ilegales, así como tampoco podrá recibir un tratamiento desigual, injustificado, o arbitrario por cualquier otro motivo, incluyendo los señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- c. **No revictimización:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador, deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada. En consecuencia, la persona que, con ocasión de una denuncia por acoso sexual o laboral, se vea afectado/a en su salud física, mental y/o emocional, tendrá derecho a que se adopten medidas de resguardo a su favor, mientras dure la investigación, para evitar prolongar su afectación.
- d. **No victimización secundaria:** Ninguna persona involucrada en el procedimiento de investigación previsto en el presente protocolo (denunciante y/o denunciada) podrá ser sometida a estigmatización, señalamiento o comentario, por el hecho de participar o haber participado en ello.
- e. **Confidencialidad:** El proceso de recepción de la denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, conlleva la obligación de prudencia y discreción en el manejo de la información, y el deber de resguardar el acceso y divulgación de todos los antecedentes, especialmente en quién asume la responsabilidad de sustanciar el procedimiento de investigación, en la relación con los involucrados/as, en su actuar general y respecto a los hechos de que tome conocimiento, de manera que los involucrados tengan garantía de privacidad y reserva en el manejo del proceso.

Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de la información personal y datos

privados de las personas trabajadoras con las que mantenga una relación laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que dicha información sea requerida por la Dirección del Trabajo o Tribunales de Justicia en el ejercicio de sus funciones.

- f. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso en todas sus etapas se desarrolle siempre sobre la base de juicios y actuaciones objetivas, neutras, rectas y fundadas, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación de carácter ilegal, y previniendo incurrir en situaciones que, debido a intereses personales o afinidad, comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- g. **Celeridad:** La naturaleza del procedimiento investigativo obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización o dilación innecesaria de los procesos, y deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el presente protocolo.

El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión.

- h. **Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda la responsabilidad individual que corresponde, teniéndose en conocimiento que, frente a una denuncia falsa, o basada en argumentos, evidencia u otros antecedentes que sean comprobadamente falsos, el o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo, a solicitud de la parte afectada.
- i. **Debido Proceso:** En todo el proceso de investigación por acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

Asimismo, se garantizará el respeto a los derechos fundamentales, teniendo presente la perspectiva de género, y la aplicación de un tratamiento justo y equitativo para las partes, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que se adopten sean debidamente fundadas, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por los participantes.

- j. **Proporcionalidad:** Al aplicar una sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias agravantes, el contexto laboral, los valores institucionales y la reparación efectiva de la situación presentada, dentro de los límites de competencia del empleador en ejercicio de su poder de administración.
- k. **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo.

La víctima, la o el denunciante y denunciado, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento de investigación, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

- I. **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en la institución, cualquiera sea su posición, y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

5. Definiciones

Las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas son:

- 5.1. **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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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.

Los elementos básicos que se desprenden de la definición de acoso sexual, y que deben ser identificables en cada caso son:

-**Requerimiento de carácter sexual:** Existencia e identificación clara de un requerimiento de naturaleza o carácter sexual.

- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo.

- **Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

- **Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse incluso a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el

empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Sin perjuicio de la consideración del contexto de cada caso concreto, y sin conformar una lista cerrada, algunos ejemplos indiciarios de acoso sexual pueden ser:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos, ruidos, suspiros, frases o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, así como comentarios insinuantes u obscenos.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, tocamientos innecesarios, susurros, palmaditas, pellizcos/caricias insinuantes o roces en el cuerpo de otra persona, coacción (obligación) para las relaciones sexuales o besos no deseados, hasta intento de violación.
- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

5.2. 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 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, bien sea que amenace o no la situación laboral.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, son 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.
- Ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Excluir de reuniones.
- 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 menospreciarlo.
- No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Cuestionar y desautorizar sin causa justificada las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.
- Hacer comentarios despreciativos/sarcásticos/burlescos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, nacionalidad, edad, vestimenta, o características corporales.
- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a una persona.
- Tratar a una persona de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a una persona, con mucho trabajo.

- Ignorar o excluir a un trabajador/a, hablando sólo a terceras personas presentes, simulando su no existencia.
- Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.
- Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a una persona.
- Ejercer acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Dar a entender que una trabajadora o trabajador tiene problemas psicológicos.
- Causar daños a las pertenencias del trabajador.
- Amenazar de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud de una trabajadora o trabajador.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de una persona, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada hacia una persona o grupo de personas.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la trabajadora o trabajador.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a una trabajadora o trabajador para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

- 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.

5.3. 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, familiares de alumnos o de otros trabajadores, padres o apoderados entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas hacia trabajadores o trabajadoras del establecimiento.
- Uso de malas palabras, vulgaridades (garabatos) o palabras/frases/gestos ofensivos.
- Descalificaciones personales o laborales.
- Golpes, empujones, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Arrojar cualquier elemento con violencia o hacia una persona, bien sea para demostrar disgusto, o para amedrentar/ asustar a un trabajador o trabajadora del establecimiento.
- Irrumpir en lugares no permitidos en el establecimiento, usando fuerza física en contra de otra(s) persona(s).
- 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.

5.4. 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. El abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, permite mitigar su propagación y evita que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe propender a:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad (o que así pueda ser percibido) cuando se habla, debiendo observarse las normas de cortesía por encima de todo.
- 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.

5.5. Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto, un comentario) 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 (pasivo-agresiva).

Ejemplos de ello, 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 “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

No se debe confundir esto último a cuando se pretende actuar con cortesía. Las conductas corteses deben enmarcarse en un tono e intención de respeto hacia las

capacidades del otro u otra, tomando siempre en consideración la igualdad intelectual y social que supone la otra persona.

5.6. No es acoso laboral

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:

- 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,
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.
- Modificación de horarios de trabajo (siempre que no constituya menoscabo)
- Medidas de implementación de la política de la institución,
- Asignar y programar cargas de trabajo,
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, (siempre que no constituya menoscabo)
- 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,
- Discrepancias o diferencias de opiniones, (siempre que sean expresadas en un tono e intención de respeto).
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo. (siempre que no sea reiterado)
- Amonestaciones del jefe directo por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.
- Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- 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.

6. Derechos y deberes del empleador y de las personas trabajadoras respecto de la prevención, investigación y denuncia del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:

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 las 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 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.
- Monitoreo 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.

II

GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, la identificación y la eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

Los factores de riesgo psicosocial, tales como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la injusticia organizacional, la vulnerabilidad, los comportamientos

incívicos y sexistas y otros factores similares, cuando son mal gestionados, pueden constituir un antecedente directo de conductas de acoso y violencia en el trabajo, sobre todo cuando están asociadas a razones de género.

Para abordar la gestión de estos factores de riesgo al interior del establecimiento, se conformará un Comité Bipartito, ajustado a los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Seguridad Social, en su circular N°3813 del 07 de julio de 2024 que imparte asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley 21.643 (Ley Karin), así como a las disposiciones de la Dirección del Trabajo sobre la materia.

1. Organización para la gestión del riesgo

Respecto de 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, o su representante, las siguientes personas:

A.- Miembro del Comité de Aplicación:

Representante de los Trabajadores:

- a. Avelino Segundo Fernández Salcedo RUT: 8.272.433-8 correo: afernandezs@ira.maristas.cl
- b. Luis Patricio Díaz Saavedra RUT: 12.820.350-8 correo: ldiazs@ira.maristas.cl
- c. Carlos Humberto Gajardo Iturra RUT: 10.841.407-3 correo: cqajardo@ira.maristas.cl
- d. Carolina Alejandra Dolmestch Ulloa RUT: 13.841.874-K correo: cdolmichu@ira.maristas.cl

Representante del Empleador:

- e. Víctor Marcial Herrera Suárez RUT: 8.650.277-1 correo: vherrer@s@ira.maristas.cl
- f. Ivonne Gisella Novoa Orellana RUT: 13.122.259-9 correo: inovoao@ira.maristas.cl
- g. Karem Valentina Díaz Faúndez RUT: 17.807.770-8 correo: kdiazf@ira.maristas.cl
- h. Mario Francisco Donoso González RUT: 9.697.877-4 correo: mdonosog@ira.maristas.cl

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 las siguientes personas:

- Mario Francisco Donoso González RUT: 9.697.877-4 correo: mdonosog@ira.maristas.cl
Celular N° +56 9 99557959
- Víctor Marcial Herrera Suárez RUT: 8.650.277-1 correo: vherrer@s@ira.maristas.cl
Celular N° +56 9 93761626
- Carolina A. Dolmestch Ulloa RUT: 13.841.874-K correo: cdolmestchu@ira.maristas.cl
Celular N° +56 9 33866856

En cuanto a la programación de la capacitación y difusión a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas fijadas para prevenir el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo,

esto será definido en atención al trabajo desplegado por el Comité de Aplicación (CdA) quien publicará oportunamente la forma, tiempo y lugar en que se llevarán a cabo. Esa información deberá anexarse al presente protocolo.

Los trabajadores y trabajadoras en esa oportunidad podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo presentado. Asimismo, las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

2. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán y evaluarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales, la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, y la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario 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 institución o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el período de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará en todo momento con perspectiva de género y estará a cargo del Comité de Aplicación (CdA).

3. Medidas para la prevención

Con 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.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presente aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es ese sentido, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identificaran algunas de las dimensiones que con la potencialidad de desencadenar situaciones de acoso laboral, tales como problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros, se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen, a fin de abordar los factores de riesgo identificados.

La entidad empleadora a través del Comité de Aplicación a cargo de la Gestión de Riesgos, 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.

Además, se capacitará acerca de lo puede constituir comportamiento incívico o sexismo en el ambiente de trabajo, y se implementará un plan de información dirigido a la prevención y abordaje de ello con ejemplos prácticos mediante charlas, capacitaciones, cartillas informativas u otros.

Sumado a lo anterior, el empleador organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, la no discriminación, y la dignidad de las personas.

Todas las jefaturas se capacitarán en la detección de conductas que podrían llegar a constituir acoso laboral, sexual o violencia tanto interna, como aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de las personas afectadas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral, a fin de distinguir la diferencia entre unas y otras.

Las medidas que se implementarán constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, 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.

4. Mecanismos de seguimiento

El colegio, con la participación de los miembros del Comité de Aplicación, 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.

5. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

El colegio 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.

6. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: *correo electrónico, circular interna, reuniones, charlas, capacitaciones, boletines internos*. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el *Reglamento Interno de Orden, Higiene Y Seguridad del establecimiento* y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

III

POLÍTICA PREVENTIVA

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

El empleador 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.

En ese sentido, esta institución se compromete a:

- a. Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, eliminando o controlando todos aquellos riesgos previsible que puedan afectar la vida, salud y dignidad de las personas trabajadoras, con enfoque de género y diversidad, equidad e inclusión.
- b. Gestionar, de acuerdo con la normativa vigente, la prevención de los riesgos psicosociales, sin distinción de la situación contractual de las personas trabajadoras afectas a tales riesgos, de conformidad a los principios y objetivos de este protocolo.
- c. Adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud mental de las personas trabajadoras, y generar un entorno de trabajo libre de violencia interna o externa y acoso en el lugar de trabajo o con motivo del desempeño de la prestación laboral, para lo cual se gestionarán los riesgos laborales presentes, a través de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, la planificación e implementación de las medidas preventivas y correctivas, así como su control y mejoramiento continuo.
- d. Ejecutar la normativa de seguridad y salud en el trabajo de forma eficiente y efectiva respecto de todas las personas trabajadoras, ya sean contratadas directamente en régimen de subcontratación, suministro o que compartan un mismo centro de trabajo.
- e. Establecer los mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- f. Garantizar la formación y capacitación de todas las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.

2. Política Preventiva Interna

En el Instituto Rafael Ariztía, creemos y fomentamos el crecimiento de la dimensión espiritual y trascendente de la persona, la libertad, el sentido crítico, la justicia, la igualdad, la buena convivencia y la paz. Apostamos por una formación que concilie cultura, Fe y vida, y que ello se refleje en todos los espacios, incluyendo aquel que acompaña y sostiene las relaciones laborales.

Nuestro sentido de misión compartida busca un modelo de relación que refleje el Evangelio y sea testimonio de colaboración sostenida, bondad, respeto y compasión por el otro, empatía, humildad, consideración, apoyo, y fraternidad entre nuestros trabajadores y trabajadoras, actuando dentro de los patrones cristianos de ética y solidaridad en todas las relaciones internas y externas.

Además, nuestro llamado como agentes de cambio social, cultural y educativo, nos obliga a mantener elevados estándares internos de compromiso y corresponsabilidad moral en nuestros modelos de conducta, donde prime el reconocimiento y respeto de la dignidad y valor del otro, así como su contribución en nuestra obra.

Por ello declaramos que en el colegio Institutoa Rafael Ariztía, no se tolerarán conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la jerarquía al interior de la organización, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, apariencia personal, discapacidad, nacionalidad, ascendencia, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras, *y cualquier otra discriminación arbitraria que puede afectar a las personas*

Se reconoce que el acoso laboral y sexual puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, por lo que ratificamos nuestro compromiso de propiciar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, y libre de todo tipo de violencia.

Al mismo tiempo, conscientes de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, el colegio Instituto Rafael Ariztía, se compromete a desarrollar acciones para abordar aquellas conductas que puedan ser calificadas como tales, y capacitar a sus trabajadores y trabajadoras en su erradicación de los espacios de trabajo.

A través del diálogo conjunto y la formación continua, promovemos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo, donde todas las personas trabajadoras se sientan valoradas, e integradas a una comunidad que las acoge desde el amor fraterno que inspira nuestra Buena Madre.

IV

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO I

DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

TÍTULO I

DE LA FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

ARTÍCULO 1. FINALIDAD.

El procedimiento por acoso laboral, acoso sexual, tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los trabajadores y trabajadoras, que vean afectados sus derechos fundamentales del trabajo, o experimenten perjuicio o amenaza a su situación laboral u oportunidad en el empleo, en razón de la realización de alguna de las conductas definidas en el presente protocolo, para iniciar la intervención de la institución a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

Este protocolo pretende facilitar la denuncia, investigación y sanción de las conductas de acoso laboral y sexual, mediante un instrumento transparente, claro y conciso basado en la normativa vigente, con enfoque de derechos y perspectiva de género, que garantice el debido proceso para las personas involucradas, sean denunciante o denunciada.

TÍTULO II DE LAS DENUNCIAS.

ARTÍCULO 2. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

La denuncia podrá efectuarse verbalmente de manera presencial o por escrito ante el empleador, pudiendo ser la jefatura inmediata, dirección de RRHH, o cualquier autoridad del establecimiento educativo Instituto Rafael Ariztía, o bien efectuarse ante la Dirección del Trabajo.

Para formalizar la denuncia verbal en el primer caso (ante el empleador), se utilizará siempre un formulario de denuncia que se pondrá a disposición del o la denunciante, el que contendrá exigencias mínimas, y será facilitado por el receptor de la denuncia al momento de tomar conocimiento de la situación.

El formulario de denuncia deberá contener la siguiente información:

- i.** Fecha, hora y lugar en que se realiza.
- ii.** Nombre completo, número de cédula de identidad, correo electrónico y firma del denunciante.
Nota: La identificación del denunciante será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos requeridos para dar curso al procedimiento.
- iii.** Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos denunciados, y sus cargos desempeñados al interior de la institución.
- iv.** La narración cronológicamente ordenada de los hechos que son considerados como conductas de acoso laboral o sexual, con mención de fecha y lugar en que ocurrieron, así como el contexto en que se desarrollaron, y cualquier otro antecedente relevante.
- v.** Identificación de otras personas que eventualmente pudieran informar o aportar antecedentes de los hechos expuestos, si las hubiere.

vi. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Una vez completado el Formulario, se entregará una copia timbrada a la persona denunciante.

ARTÍCULO 3. PRESENTACIÓN DE DENUNCIA POR ORGANIZACIÓN SINDICAL.

El trabajador o trabajadora podrá interponer una denuncia representado/a por la organización sindical a la que se encuentra afiliado/a. Para estos efectos el receptor requerirá al sindicato la presentación de un poder simple de representación en conformidad a los numerales 2 y 3 del artículo 220 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 4. CADUCIDAD DE LA DENUNCIA

El plazo para interponer una denuncia es de 60 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se produce el o los hechos que dan lugar a la misma.

Se entiende por días hábiles los comprendidos de lunes a sábado, con excepción de domingos y festivos legales.

La denuncia que no sea presentada dentro del plazos mencionados precedentemente podrá ser remitida por el empleador a la Inspección del Trabajo para su conocimiento, dando cuenta de la extemporaneidad de la interposición de la misma.

ARTICULO 5: CONCURRENCIA DE DENUNCIAS.

Por razones de economía procesal, en un mismo procedimiento interno podrá acumularse la investigación de varias denuncias concurrentes, siempre que éstas sean compatibles entre sí y estén dirigidas hacia una misma persona o personas denunciadas por posible acoso laboral/sexual.

ARTÍCULO 6. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

El receptor de la denuncia deberá comunicar **el mismo día hábil** al Rector o Rectora de la presentación de la misma, y remitirle la denuncia escrita presentada (carta denuncia) o formulario de denuncia, así como cualquier otro antecedente que se haya entregado, a fin de que **dentro de los tres días hábiles siguientes** dicha jefatura instruya mediante una Resolución:

- a. La adopción en ese mismo acto de las medidas de resguardo pertinentes,
- b. El inicio del respectivo procedimiento de investigación interna, y
- c. Designe a la persona encargada de realizar las labores de investigación, a fin de establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

En caso de no optar por la realización de una investigación interna, el Rector o Rectora deberá derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del mismo plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Del documento que declara iniciado el procedimiento, dicta medidas de resguardo y designa investigador/a, se remitirá copia a la parte denunciante.

En caso de que el denunciado o denunciada sea el Rector o Rectora, la carta de denuncia o formulario en el caso correspondiente, se dirigirá al Presidente del Directorio de la Fundación a cargo del colegio, quien deberá proceder conforme a lo indicado en el presente artículo.

ARTÍCULO 7. LAS MEDIDAS DE RESGUARDO

Recibida la denuncia, el Rector o Rectora deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo mientras dure el proceso de investigación interna. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Esta determinación deberá constar de manera precisa y expresa en la Resolución que da inicio al procedimiento de investigación interna.

Asimismo, durante toda la sustanciación de la investigación interna, el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades, desarrollo o contingencias sobrevenidas de la situación en particular.

En todo caso, y sin que representen carácter taxativo, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada o proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744, sin perjuicio de cualquier otra medida de resguardo fijada por el empleador, siempre que sea congruente con el objeto de la Ley N° 21.463 y estén dentro del marco de la normativa laboral.

ARTÍCULO 8. DESIGNACIÓN DE INVESTIGADOR/A

La persona designada como investigadora deberá ostentar un cargo de igual o mayor jerarquía que el o la denunciante y denunciado/a en la institución, y tener los conocimientos y calificación adecuada en materia de acoso laboral y sexual, igualdad de género o derechos fundamentales. Asimismo, deberá estar consciente de la asimetría de poder presente en las relaciones de género (perspectiva de género) y ponderar los hechos de manera objetiva y equilibrada.

Con todo, la persona denunciante o bien la persona denunciada, en la oportunidad en que sea informada de la investigación, podrá presentar reparos si considera que existen elementos o antecedentes que pudieren afectar la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, teniendo la posibilidad de solicitar ante el Rector o Rectora su cambio mediante carta fundada; situación que el empleador deberá decidir según el mérito de los antecedentes puestos en su conocimiento, determinando si mantiene a cargo de la investigación a la o el designado, o si lo cambia.

De ello deberá responder mediante documento fundado (Resolución) y remitirlo al o la denunciante/denunciado en el plazo de los 3 días hábiles siguientes.

TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN INTERNA

ARTÍCULO 9. PRINCIPIO DE ESCRITURACIÓN Y RESERVA.

En el proceso de investigación interna, todas las actuaciones deberán constar por escrito y ser llevadas en estricta reserva.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro foliado de toda la investigación en papel o formato electrónico.

De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, y contar con firma de quienes comparecen.

ARTÍCULO 10. CONFIDENCIALIDAD DENTRO DEL PROCEDIMIENTO

El receptor o receptora de la denuncia, así como la persona a cargo de la investigación contará con la sensibilización en perspectiva de género, no emitirá juicios ni expondrá su valoración personal sobre la denuncia en ninguna instancia, brindará respeto máximo a las partes involucradas y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto. De no cumplir con alguna de estas conductas, podrá ser objeto de sanción.

ARTÍCULO 11. PLAZO DEL PROCEDIMIENTO

El plazo de la investigación **no deberá exceder en ningún caso de los 30 días hábiles**, contados desde la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 12. LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento de investigación deberá fundarse en la búsqueda indiciaria de hechos que permitan demostrar la existencia efectiva de acoso laboral o sexual, los que deben quedar plasmados en el Informe Final o de Conclusiones.

Para determinar la existencia indiciaria de hechos que pudieren ser constitutivos de conductas de acoso laboral o sexual, se debe atender a los siguientes parámetros:

- I. Número de hechos evidenciados (uno o más, aunque sólo uno de gravedad suficiente podría bastar para acreditar el acoso)
- II. Concordancia de los hechos (deben apuntar a una misma dirección)
- III. Plausibilidad (que los hechos del indicio se encuentren debidamente acreditados)
- IV. Coherencia (que todo lo que se infiera se plantee desde una mirada racional y se corresponda con los dictados del buen sentido y de la lógica)

ARTICULO 13. APOYO DE TERCEROS EXPERTOS EN LA INVESTIGACIÓN

El empleador podrá recurrir a los servicios externos especializados en la investigación de casos de acoso sexual y acoso laboral.

La asistencia del tercero especializado deberá dar cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador en relación con la investigación de acoso sexual y acoso laboral.

La intervención de asesoría externa deberá estar debidamente regulada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de los colegios. Asimismo, su intervención se deberá realizar bajo los estándares de transparencia, confidencialidad e imparcialidad necesaria, garantizando que los procedimientos de investigación se lleven a cabo sin sesgo, respetando los derechos de todas las partes involucradas y cumpliendo con las normativas vigentes.

ARTÍCULO 14. ACTUACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

14.1 Fase indagatoria.

La persona investigadora dispondrá de cinco días hábiles para llevar a cabo la etapa indagatoria, pudiendo solicitar fundadamente al Rector o Rectora la prórroga de este plazo por una vez, si lo estima necesario. En todo caso, esta etapa no podrá extenderse más allá de diez días hábiles.

14.1.1 Revisión de antecedentes presentados en la denuncia.

En caso de que una denuncia, sea ésta presentada por escrito directamente por el o la denunciante, o formalizada a través de formulario en caso de ser verbal, no cumpla suficientemente con todos los requisitos mínimos establecidos en el artículo 2 de este procedimiento, la persona a cargo de la investigación requerirá al o a la denunciante que, en un plazo de 2 días hábiles, subsane la omisión y/o complemente la información esencial, con indicación de que, si así no lo hace, deberá efectuar un nuevo ingreso con los antecedentes suficientes.

14.2 Fase Acusatoria y Defensa.

14.2.1 Formulación de Cargos.

Con los antecedentes recopilados en la denuncia, la o el investigador podrá proponer:

- a. El sobreseimiento de la denuncia en caso de que la misma no corresponda a materias de acoso laboral o sexual, o en el caso de que no aporte antecedentes claros y suficientes que permitan razonablemente continuar con la investigación de una posible conducta de acoso laboral o sexual.
- b. Formular cargos en contra del denunciado o denunciada dentro de los dos días hábiles siguientes al término de la etapa indagatoria, mediante un informe que deberá contener una exposición fiel y detallada de los contenidos de la denuncia,

los cargos que se le imputan sobre la base de los antecedentes presentados y lo dispuesto en el presente protocolo, así como la indicación del plazo para contestar a las imputaciones (efectuar descargos), acompañar documentos, pruebas y/o promover testigos.

14.2.2 Acto de Descargos.

La persona denunciada dispondrá de tres días hábiles para efectuar sus descargos por escrito, a contar del día hábil siguiente a la notificación del informe de formulación cargos en su contra, pudiendo solicitar una prórroga por igual plazo a la o el investigador.

14.2.3 Testigos

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de los descargos, la persona encargada de la investigación citará a los testigos promovidos por ambas partes en la investigación, a fin de ser entrevistados. De estas actuaciones, se dejará registro escrito, el que deberá ser firmado por la o el autor de las declaraciones, y ser incorporado a la carpeta investigativa.

14.2.4 Diligencias para mejor proveer

La persona a cargo de la investigación podrá disponer de oficio en el marco del procedimiento todas las diligencias y acciones que considere pertinentes, a fin de ampliar, aclarar, indagar y en general recopilar antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. Deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean plenamente oídas y puedan fundamentar sus dichos, y en ese sentido podrá solicitar entrevistas complementarias, revisión documental de antecedentes relevantes o subsidiarios tales como contratos de trabajo y sus anexos, descripción de cargos, correos, whatsapp, videos, fotografías, audios, publicaciones en redes sociales, u otros mecanismos.

14.3 Fase resolutoria

La persona designada como investigadora elaborará un informe final de la investigación en un plazo no mayor a dos días hábiles, que se contarán desde el día siguiente a:

- i) La presentación de los descargos, si no se decretaron diligencias probatorias;
- ii) Al día siguiente del vencimiento del término probatorio; o
- iii) Al día siguiente de que venza el plazo para formular los descargos sin que se hayan presentado.

ARTICULO 15. DE LAS CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La persona a cargo de la investigación deberá remitir al Rector o Rectora un informe fundado que determinará, conforme al análisis de los antecedentes tenidos a la vista, si hay elementos suficientes que acrediten la existencia de acoso laboral o sexual en la denuncia recibida, junto con las sugerencias de sanción cuando así procediere. En ese sentido, la conclusión deberá indicar expresamente:

- a. Que NO hay indicios o hechos suficientes que constituyan acoso laboral o sexual.
- b. Que SÍ hay indicios o hechos suficientes que constituyen acoso laboral o sexual.

El Rector o Rectora determinará finalmente si acoger las sanciones sugeridas en el informe final de la investigación o imponer otra (s), sobre la base de sus facultades de administración. En caso de que decida aplicar medidas distintas a la sugeridas, deberá dejarlo asentado en documento fundado, que será anexado al informe de conclusiones.

Conocido el informe de la lo o el investigador, el Rector o Rectora o la autoridad que corresponda según sea el caso, dictará la Resolución que resuelve la investigación en el plazo de dos días hábiles.

Posteriormente deberá remitir el expediente o carpeta de la investigación junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la que tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre la congruencia entre ellas (investigación-conclusiones-medidas adoptadas), sin que pueda pronunciarse sobre el fondo, toda vez que no ha sido parte del procedimiento.

Extinguido el plazo de 30 días, y de no existir pronunciamiento por parte de la Inspección del Trabajo, o, existiendo pronunciamiento sin que tenga observaciones sobre lo remitido, el Rector o Rectora podrá finalizar el procedimiento, y aplicar la medida que se decidió imponer dentro de los siguientes 15 días hábiles.

En caso de no pronunciarse la Inspección del Trabajo en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador/a, quien deberá notificarlo a la persona denunciante y denunciada, y proceder a la aplicación de la medida que se decidió imponer dentro de los siguientes 15 días hábiles.

El todo caso, de haber pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, éste es puesto en conocimiento del empleador, la persona denunciante y denunciada por dicha autoridad.

ARTICULO 16. LAS SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN

Conforme a lo dispuesto en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, las sanciones podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas de hasta el 25% de la remuneración diaria, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta; y en los casos que corresponda, esto es, cuando se acrediten “conductas indebidas de carácter grave”, conforme a lo dispuesto en el enunciado del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación con el numeral primero, literales b) o f) conductas de acoso sexual o de acoso laboral, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo por estas causas, sin derecho a indemnización alguna.

ARTÍCULO 17. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Junto con las sanciones que dispone los precitados artículos 154 y 160 numeral primero, literales b) y /o f) del Código del Trabajo, también podrán dictaminarse otras medidas complementarias, orientadas a la reparación de las relaciones laborales lesionadas y la afectación personal de las personas involucradas, tales como mediación y/o acompañamiento.

ARTÍCULO 18. AGRAVANTES

Serán consideradas como agravantes a los efectos del procedimiento de investigación:

- a. La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado/a previamente la o el trabajador denunciado o denunciada, por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
- b. La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.
- c. La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de acoso laboral o sexual.

ARTICULO 19. DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS

En caso de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, se iniciará un procedimiento investigativo a requerimiento de la o el denunciado/a afectado/a, conforme a las normas de los artículos precedentes, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan a éstas.

ARTÍCULO 20. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DELITOS

En el marco de la investigación deberá constar en el informe de conclusiones, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, o Policía de Investigaciones, debiendo el empleador/a proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

CAPÍTULO II

DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 21. DE LA VIOLENCIA DE TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios por parte de visitas, proveedores, familiares de alumnos o de otros trabajadores, padres o apoderados, y usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante el Rector o Rectora del establecimiento, o bien ante la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia se presenta ante la Rectoría, la investigación interna se realizará conforme a las directrices establecidas en el presente protocolo, y el informe de la investigación incluirá las

medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Con todo, en el marco de la investigación se deberá informar cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo el empleador/a proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

ARTÍCULO 22. MEDIDAS CORRECTIVAS

En caso de conductas violentas por parte de cualquier individuo o individuos a la relación laboral con el colegio, se podrán aplicar las siguientes sanciones según la gravedad y frecuencia del comportamiento:

1. Prohibición de acceso al establecimiento: Se podrá restringir el acceso del individuo o individuos al establecimiento, por un período determinado, o de forma indefinida en función de la gravedad del incidente.
2. Cambio de apoderado: En caso de que el comportamiento violento sea atribuible a un apoderado o tutor se podrá exigir el cambio de apoderado, por un período de hasta 2 años académicos, para garantizar un entorno seguro y adecuado.
3. Denuncia ante las autoridades competentes: Si el comportamiento violento conlleva la posible comisión de un hecho ilícito constitutivo de delito penal, se procederá a realizar una denuncia ante Carabineros, Fiscalía o Policía de Investigaciones para la adecuada investigación y sanción legal y penal.
4. Llamado de atención por escrito: Se emitirá un llamado de atención formal por escrito al individuo o individuos responsable(s) del comportamiento violento, con el fin de registrar la incidencia y advertir sobre posibles sanciones futuro.

ARTÍCULO 23. RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211 B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sean en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda.

Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva en el plazo de 3 días a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean éstas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria dentro de los 3 días desde su recepción. La empresa principal o usuaria, será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido en el presente protocolo, según corresponda.

Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes, conforme lo establecido en el artículo 7 del presente reglamento.