



ANEXO 1

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

Última modificación 31 de julio de 2024

1 Introducción

La Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, establece normativas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en Chile. Esta ley se fundamenta en el derecho de toda persona a trabajar en un ambiente libre de violencia y con dignidad, promoviendo la igualdad y la no discriminación, en línea con el Convenio 190 de la OIT. En cumplimiento de estos principios y con el objetivo de crear un entorno laboral seguro y respetuoso, el Colegio Sagrados Corazones Monjas Francesas de Viña del Mar desarrolla el presente protocolo.

2 Objetivo

El objetivo principal de este protocolo es establecer procedimientos claros y eficaces para prevenir, abordar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Buscamos promover un ambiente laboral donde prevalezcan el respeto mutuo, la igualdad de género y la dignidad de todas las personas que forman parte del Colegio Sagrados Corazones Monjas Francesas de Viña del Mar.

Este protocolo tiene como meta fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, potenciando el buen trato y promoviendo la igualdad con perspectiva de género. Además, se enfoca en prevenir situaciones de acoso sexual, laboral y

violencia en el trabajo por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La entidad empleadora asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

Tanto el empleador como los trabajadores se comprometen a identificar y gestionar de manera participativa los riesgos psicosociales en el trabajo. El empleador incorporará estos riesgos en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán al Colegio en la identificación de los riesgos detectados en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Así también representa un compromiso para mantener y fomentar un ambiente laboral saludable, respetuoso y seguro para todos los miembros de nuestra comunidad educativa.

3 Alcance.

Este protocolo se aplica a todas las personas que desarrollan actividades en esta institución educativa, incluyendo empleados/as, contratistas y subcontratistas, proveedores, estudiantes en práctica, y cualquier persona que desempeñe funciones en la organización.

4 Definiciones

4.1 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 otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos

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

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos 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, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

4.2 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, 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.

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales.
- Enviar mensajes de WhatApps de manera reiterada fuera de horario laboral.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Enviar mensajes de WhatApps de manera reiterada fuera del horario laboral.
- 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.

4.3 Violencia en el trabajo ejercida 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 apoderados , proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento por cualquier medio físico o digital que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

4.4 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 en cualquier integrante de la comunidad educativa y toda persona que se vincula con la institución. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Permitir un diálogo donde ambas partes puedan expresarse sin interrupciones que sean percibidas como hostiles o agresivas.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Respetar 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.

4.5 Sexismo

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el

estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombre o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombre 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”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias,

informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios Rectores

- Respeto a la dignidad y derechos de todas las personas.
- Igualdad de trato y oportunidades sin discriminación de ningún tipo.
- Confidencialidad y protección de la privacidad de las partes involucradas.
- No tolerancia frente a conductas que vulneren la integridad física, psicológica o moral de las personas.

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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Colegio

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.

- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

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 o su representante. Se deberá indicar en este numeral los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL- SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que no existan aquellos, el nombre del trabajador o la trabajadora designada para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia].

Es responsabilidad del Colegio la medición e 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 Don Carlos Olguín Castro correo electrónico carlos.olguin@ssccvina.cl Teléfono 322154735

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario, se incorporará esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Mediante reuniones se socializará y sensibilizará a los trabajadores sobre el modelo de riesgo psicosocial, así como también de las etapas y alcances de la implementación del mismo.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al correo buentrato@ssccvina.cl

Por otra parte el Colegio se coordinará con las empresas externas para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

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 denunciantes serán la representante legal Hermana Marta Montecinos Melgarejo y el Director del establecimiento Señor Roberto Soto Molina.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Paola García Pastene	Coordinadora de Ciclo Inicial e Intermedio	coordinacion.basica@ssccvina.cl
María Teresa Pimentel Yaite	Inspectora	mariateresapimentel@ssccvina.cl
Cintia Rivadeo Quezada	Profesora educación general básica	cintiarivadeo@ssccvina.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

El Colegio 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.

El establecimiento educacional 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.

Política Preventiva del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo

El Colegio Sagrados Corazones Monjas Francesas declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

El Colegio reconoce que el acoso y la violencia pueden surgir en el entorno laboral debido a condiciones psicosociales adversas. Por ello, se compromete a mejorar continuamente las condiciones de trabajo para garantizar un ambiente seguro y saludable. Asimismo, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la congregación y dirección del colegio como por las personas trabajadoras, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras mediante reuniones informativas, correos electrónicos institucionales y material impreso disponible en las áreas comunes del colegio.

Nuestro objetivo es garantizar un entorno laboral donde todos se sientan seguros y respetados, fomentando una cultura de convivencia basada en el respeto y la dignidad.

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 trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo
Exigencias Emocionales
Equilibrio trabajo-vida privada
Salud Mental

2. Medidas para la prevención

Introducción

El Colegio Sagrados Corazones Monjas Francesas busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género. La ley 21.643 establece que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, quien tiene el deber de adoptar medidas para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

Definición de Medidas Preventivas

La definición de medidas preventivas debe partir de una adecuada identificación de los riesgos, señalando dónde y cómo se presentan. La violencia y el acoso en el trabajo son factores psicosociales, y su buena gestión tiene un efecto global y proactivo. Las medidas se dividen en generales y específicas.

Medidas Generales

Estas medidas se dirigen a todos los trabajadores sin distinción y se basan en normas o formas de hacer las cosas, una adecuada difusión, consecuencias conocidas frente al incumplimiento y los principios de persistencia y consistencia.

Ejemplos de medidas generales a realizar:

- Campañas de sensibilización.
- Manual de buen trato.
- Uso de diarios murales.
- Envío de mensajes digitales.
- Capacitación en derechos y deberes.
- Capacitación en identificación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su instrumento CEAL-SM/SUSESO.
- Jornadas de bienestar y autocuidado.

Medidas Específicas

Estas medidas se orientan a intervenir sobre factores concretos y pueden incluir:

- Mejoras ingenieriles (iluminación, barreras, cámaras de seguridad).
- Capacitaciones específicas.

Ejemplo de Reglas Básicas para Evitar Agresiones:

- Establecer una adecuada comunicación.
- Expresar inquietudes con respeto y empatía.
- Escuchar y validar las inquietudes de los demás.
- Identificar y aclarar las inquietudes.
- Establecer límites claros.
- Pedir ayuda si es necesario.
- Actuar de manera calmada.
- Identificar emociones propias y ajenas para evaluar alternativas.

Identificación de Factores de Riesgo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Los factores de riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo son condiciones y características del entorno laboral que aumentan la probabilidad de que ocurran comportamientos abusivos. Estos incluyen una cultura organizacional que tolera o ignora el acoso, relaciones interpersonales conflictivas, falta de apoyo social, condiciones laborales inadecuadas y normas socioculturales que normalizan la violencia y la discriminación.

Fuentes para Identificar Riesgos de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo:

- Cuestionario CEAL-SM.
- Reportes que reciben las coordinaciones.

Indicadores Cuantitativos:

- Número de licencias médicas.
- Denuncias por enfermedad profesional.

- Solicitudes de intervención para resolver conflictos.
- Número de denuncias de acoso o violencia.

Instancias Cualitativas:

- Conversaciones con trabajadores y sus representantes.
- Preguntas sobre riesgo psicosocial, acoso y comportamientos incívicos.

Incorporación en la Matriz de Riesgo

La información recabada debe ser incorporada a la matriz de riesgo de la organización y revisada o actualizada cada dos años.

Difusión y Capacitación

La política se dará a conocer a los trabajadores mediante reuniones informativas, correos electrónicos institucionales y material impreso disponible en las áreas comunes del colegio. 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.

El programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores a través de los medios de difusión indicados, permitiendo que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas. Para ello, se podrán comunicar con el departamento, unidad o persona designada a través de la vía o canal especificado.

3. Mecanismos de seguimiento

El Colegio Sagrados Corazones Monjas Francesas, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención

para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la representante legal del establecimiento Hermana Marta Montecinos Melgarejo.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

III. Procedimiento del Protocolo

PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA LABORAL.

1 Definiciones

Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:

- **Denunciante:** persona que realiza una denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- **Víctima:** persona que sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- **Denunciado/a:** persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de violencia laboral.
- **Denuncia:** documento a través del cual se expone de forma escrita una situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, como otras constitutivas de violencia laboral.

Definición de principios que rigen el protocolo:

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Probidad Administrativa
- Rapidez
- Responsabilidad
- Igualdad de género.

2. Definición de funciones, tareas y responsabilidades del Área o persona encargada.

Se debe designar un área, comité, departamento o persona a cargo responsable del cumplimiento del procedimiento de denuncias como las acciones de prevención de

violencia laboral en el marco del protocolo definido y/o la implementación de medidas que propicien un ambiente laboral saludable.

Dicha área o persona encargada deberá velar por el cumplimiento de los siguientes puntos:

- Toda la información relacionada a la denuncia y su posterior proceso debe ser almacenada tanto física como digitalmente. De igual manera debe velar en lo que respecta a derivación y registro de denuncias derivadas a la Inspección de Trabajo y las resoluciones de las investigaciones que se reciban por parte de esta.
- La disposición de instrumentos adecuados, y canales de información para los/as trabajadores/as, que permitan el correcto cumplimiento de este Protocolo.
- Impulsar el desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos de denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual.
- Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso virtual o cibernético además de acoso laboral y sexual.
- Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando al menos acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

3. CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS.

Para la recepción de denuncias, el Protocolo establece que las personas que serán las encargadas de recepcionar la denuncia es la Representante Legal y/o el Director del Establecimiento, quien entregará un comprobante de la recepción de dicha denuncia.

La Dirección del establecimiento una vez recibida la denuncia, en el caso de tratarse de acoso o maltrato laboral puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 (cinco) días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo donde se realizará la investigación según lo dispuesto por la Dirección del Trabajo.

En el caso de recibir una denuncia por acoso sexual el Establecimiento educacional debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de/los/as involucrados/as tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de

jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Igual resguardos deberá adoptar el Establecimiento ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo cuando sea ésta quien haya recepcionado la denuncia por acoso sexual.

Cuando el Establecimiento Educacional disponga la realización de una investigación interna de los hechos, esta se debe realizar en el plazo máximo de 30 (treinta) días, o en el plazo de 5 (cinco) días de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea ésta quien realice la investigación.

Si el Establecimiento Educacional realiza la investigación de forma interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Finalmente, una vez que el Establecimiento Educacional recepcione las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna y las conclusiones de la investigación desarrollada, deberán ser informadas al denunciante y el denunciado, contando con los siguientes 15 (quince) días contados desde la recepción, para disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se consideran como criterios para entender como presentada una denuncia:

1. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el/la denunciante.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Identificación y domicilio del denunciante por la posibilidad de requerir informar el resultado de la investigación mediante carta.
 - b) Narración circunstanciada de los hechos.
 - c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
 - d) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.
4. Las denuncias se deben entregar al Representante Legal y/o Director, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido. Por otra parte, se entregará al denunciante un comprobante de recepción,

timbrado y fechado. 5) La denuncia debe estar dirigida a la Representante Legal y/o Director quien está facultada para instruir la investigación interna o derivación correspondiente.

4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.

I: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

La denuncia debe ser presentada vía carta escrita o mediante un acta de la denuncia verbal ante la Representante Legal o el Director del Establecimiento quien realizará el registro entregando un comprobante de recepción al denunciante, y según amerite la situación le brindará orientación al respecto de la situación que denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos explicitados para entender por presentada la denuncia, debe solicitarse al denunciante que brinde la información faltante, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información.

El Director y/o la Representante Legal designará a un encargado de investigar los hechos y tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia para iniciar la investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos y/o defensas.

II: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Posterior a la recepción de la denuncia y durante el tiempo que abarque la investigación ya sea interna o externa, la Representante Legal o el Director del Establecimiento deberá notificar al Coordinador de Apoyo Escolar o en su efecto a la psicóloga mediadora de Convivencia Escolar para brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento para los involucrados.

III: INVESTIGACIÓN INTERNA.

El Establecimiento Educacional, recibida la denuncia, en el caso de tratarse de acoso o maltrato laboral puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 (cinco) días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo. La investigación de forma interna, ésta debe constar por

escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos. Una vez obtenidas las conclusiones, estas deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

IV: MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO.

En el caso de recibir una denuncia por acoso sexual el establecimiento educacional debe indicar las medidas de resguardo necesarias u otras medidas que puedan resultar pertinentes a cada caso, respecto de los involucrados tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, dependencia jerárquica de las partes involucradas durante el tiempo que se analice e investigue lo denunciado, pudiendo mantenerse después de esto, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, además procurando asegurar el respeto, la confidencialidad y el resguardo a la dignidad de ambas partes. Será relevante también que la persona encargada de la aplicación de este protocolo realice registro y seguimiento al proceso y las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido efectuadas, como la posibilidad de existir nuevos antecedentes respecto a lo denunciado.

V: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.

En el caso que la denuncia haya sido remitida a la Inspección del Trabajo, tanto si la denuncia fue entregada por la víctima, o derivada a esta por el Establecimiento Educacional, la Inspección del Trabajo efectuará una investigación la que una vez finalizada se le comunicará los resultados al Establecimiento Educacional y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas, las que deben ser consideradas por Colegio.

En caso que la investigación sea realizada de forma interna por el Establecimiento, debe realizarse en un plazo máximo de 30 (treinta) días. Así como puede considerar resolver la desestimación de la denuncia si ésta demostrase no describir una situación de violencia laboral de ningún tipo. Una vez concluida la investigación interna, los resultados y conclusiones de esta deben ser remitidos a la Inspección del Trabajo correspondiente, para que ésta de considerarlo pertinente efectúe tanto desde el punto de vista procedimental como de las conclusiones del empleador, las observaciones que correspondan y que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado.

En caso de presentarse la denuncia a la Inspección del Trabajo, ya sea por la persona afectada o por el empleador que se la remite, esta Institución deberá junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente. En todo caso, la investigación respectiva no podrá exceder de 30 (treinta) días.

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por el Establecimiento Educacional o que se realice de manera externa por la Inspección del Trabajo, el Establecimiento Educacional tiene un plazo de 15 (quince) días, desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por el Colegio para implementar las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

ETAPA VI: MEDIDAS REPARATORIAS.

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un

área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

Por último, se establece respecto a un/a trabajador que invoque falsamente el acoso sexual como fundamento para poner término a su contrato de trabajo, en conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, si el/la trabajador/a hubiese invocado la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso sexual, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

Asimismo, se establece que cualquier conducta de acoso laboral o violencia en el trabajo será objeto de sanciones conforme a la gravedad de los hechos. Las conductas que involucren acoso laboral, definido como cualquier acción sistemática que menoscabe la dignidad del trabajador, o violencia en el trabajo, entendida como cualquier acto que cause daño físico o psicológico, serán investigadas y sancionadas

conforme al presente protocolo, dependiendo de la severidad del comportamiento y el impacto en el entorno laboral.

VII: SANCIONES / MEDIDAS.

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas a denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.