



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

COLEGIO SAN IGNACIO EL BOSQUE

2024



Contenido

PARTE 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN	3
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	4
III. DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL	7
IV. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	14
V. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	16
PARTE 2: PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	22
VI. DEFINICIONES	22
VII. RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS	23
ETAPA I: ORIENTACIÓN	25
ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA	25
ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO	27
ETAPA IV: INVESTIGACIÓN INTERNA	27
ETAPA V: MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO	28
ETAPA VI: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES	28
ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS	29
ETAPA VIII: MEDIDAS REPARATORIAS	30
Anexo I: Formato Acta de Denuncia	31
Anexo II: Formato Comprobante de Recepción de Denuncia	34



PARTE 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN.

I. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo da cumplimiento a la exigencia de la nueva Ley 21.643, publicada el 15 de enero 2024, que entró en vigencia el 1 de agosto de 2024. Contempla en su construcción tanto la Ley como el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, a 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, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes: acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, todas materias del presente protocolo.

Considerando lo expuesto, en este protocolo se definen los lineamientos para trabajar en la prevención del acoso laboral y sexual, así como la violencia en el trabajo, contemplando medidas a aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

Por otra parte, también se establecen los procedimientos referidos a la **denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral** de la cual pudiera ser víctima un/a trabajador/a del Colegio San Ignacio El Bosque.

1.1. OBJETIVOS

- a) Establecer procedimientos para prevenir, denunciar, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, garantizando un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores y trabajadoras del colegio.
- b) Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, asumiendo por una parte el Colegio su responsabilidad en la erradicación de estas conductas que son contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo y, por otra, asumiendo los trabajadores y trabajadoras, su responsabilidad en apoyar al Colegio en la identificación y comunicación de los riesgos que observen en el desarrollo de sus actividades.



1.2. ALCANCE

Este Protocolo aplica a todas las personas que laboran en el Colegio San Ignacio El Bosque, incluyendo docentes, administrativos(as), personal de apoyo y cualquier otro colaborador y colaboradora, en independencia de su rol o cargo. Asimismo, en el contexto de prevención de la violencia en el trabajo, este protocolo se aplicará también a toda persona que se vincule con el Colegio en independencia de si poseen o no relación contractual con él. Por ejemplo, contratistas, subcontratistas, proveedores y apoderados(as). Además, se aplicará, cuando corresponda, a las personas que ingresen a las instalaciones del colegio, alumnos(as) en práctica, transportistas, entre otros.

1.3. CONOCIMIENTO

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en el colegio. Además, se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

II. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El cuidado de las personas que laboran en una organización, encuentra su fundamento tanto en los principios valóricos del Colegio como, entre otras, en las siguientes normas:

1. **Constitución Política de la República de Chile**, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero, el **Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica**; la **igualdad ante la ley**, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; **igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos**, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; **el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia** que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el **Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual**.



2. El **Código del trabajo**, que en su **artículo 1º**, según la **Ley Nº 20.005**, define el **acoso sexual** como *el que una persona realice 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*. Y el **artículo 2º**, que según la **Ley Nº 20.607**, define **acoso laboral** como *un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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*. Se considera además el **inciso 1 del artículo 5º**, donde se indica que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

También se considera el **Nº 5 del artículo 154** del Código del Trabajo, que indica que el reglamento interno de la empresa debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores y trabajadoras, como es la prohibición de las conductas en la definición de acoso sexual y laboral.

Además, el **Artículo 184** del Código del Trabajo que indica: *“El empleador estará obligado a tomar todas las **medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores**, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*. Si la persona que está ejerciendo el acoso laboral es un compañero/a de trabajo, el trabajador o trabajadora debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja, con el objeto que el empleador adopte medidas eficaces para proteger su vida y salud, conforme al deber de protección dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Por su parte el/la presunta víctima, si luego de poner en conocimiento de la empresa, considera no se adopta ninguna medida para dar solución a los hechos, le correspondería interponer una denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo. Cabe destacar que **el acoso sexual corresponde a una conducta ilegal**, que infracciona el artículo 2 del Código del Trabajo.

3. El Decreto Supremo 109 que establece la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y establece una lista, no exhaustiva, de enfermedades derivadas del trabajo. Dentro del número 13 de enfermedades profesionales, señaladas en el artículo 19 del decreto 109, en que se cataloga: “Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico”.



4. **Ley 2005** que en su Título IV “De la investigación y sanción del acoso sexual” establece los artículos:
 - **Artículo 211-A.-** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.
 - **Artículo 211-B.-** Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, 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. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.
 - **Artículo 211: -C.-** El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.
 - **Artículo 211-D.-** Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el(la) denunciante y el(la) denunciado(a).
 - **Artículo 211-E.-** En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.
5. **ORD. N° 1133/36** de la Dirección del Trabajo del 2005, que Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual.
6. **ORD. N°884** de la Dirección del Trabajo del 2020, en materia de Derechos Fundamentales, Acoso sexual, Acoso Laboral, Investigación del empleador, Reglamento Interno, Facultades y obligaciones del empleador
7. Los demás **protocolos o reglamentos internos** relacionados con que cuente el colegio.



III. DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL.

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

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a aquellas en que **existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor o agresora y su víctima: familiar, colegas o jefes(as)**, donde pueden también distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.
- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra(s) por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
- Afectan no sólo a los(as) involucrados(as) directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro del Colegio, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado(a).
- **Vertical ascendente:** desde los subordinados(as) hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato o acoso. En primer lugar, **cuando se presentan consecuencias en la salud** física o psíquica de la(s) víctima(s) y **cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo** de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, debemos distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, **no** constituyen situaciones de violencia laboral.



Considerando lo expuesto, se pueden mencionar las siguientes situaciones como **ejemplos que No constituyen violencia** laboral:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación de la jefatura directa producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.

3.1. Maltrato Laboral.

Corresponde a cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es **generalizada**, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos(as) por igual.
- La conducta es **evidente**, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
- **No existe un objetivo** específico de desgastar a la víctima.
- La agresión es **esporádica**, depende del estado de ánimo del maltratador(a).
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

3.2. Acoso Laboral.

Se entiende por tal “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno(a) o más trabajadores (as), en contra de uno(a) u otros(as) trabajadores(as), por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el(la) o los(as) afectados(as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”¹.

Dentro de las principales características del acoso laboral, se encuentran que:

¹ Código del Trabajo de Chile, Artículo 2° Bis.



- La conducta es **selectiva**, es decir, se orienta específicamente a uno(a) o más trabajadores(as).
- La acción es **silenciosa**, es decir, busca pasar inadvertida.
- **Su objetivo es desgastar** a la(s) víctima(s).
- Afecta la dignidad de las personas, pues constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

Las conductas de acoso laboral pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo. De acuerdo a esta tipología, surgen los ejemplos que se señalan en la siguiente tabla:

Objetivo del acoso	Ejemplos de Conductas
Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades	• Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. • Amenazar de manera continuada a la víctima. • Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. • Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. • Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima. • Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte. • Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones. • Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los(as) demás trabajadores(as). • Permitir que se critique a una persona que no está presente. • Negar el saludo a una persona porque no es bien visto relacionarse con ella. • No intervenir cuando delante suyo se agrede a una persona. • Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado(a), apartado(a), excluido(a), rechazado(a), ignorado(a), menospreciado(a), ya sea por orden de un jefe(a) o por iniciativa de los compañeros(as) de trabajo. Justificar el aislamiento con “se lo habrá buscado” o “alguna cosa habrá hecho”. • Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.



	• Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
Obstaculizar el desempeño en el trabajo.	• Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir. • Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. • Obligar a un(a) trabajador(a) a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional, con el objetivo de denigrarle o menospreciarlo. • Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada. • Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima 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.

3.3. Acoso Sexual.

Se entiende por tal “el que una persona realice, 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”². Es decir, corresponde a manifestaciones verbales, físicas o conductas que impliquen una connotación sexual no deseada ni aceptada por la persona afectada.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

²Código del Trabajo de Chile, Artículo 2° Bis.



- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. 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.

3.4. Violencia en el Trabajo.

“Es aquella ejercida por **terceros** ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios(as)”³, apoderados(as), familiares de estudiantes entre otros.

Ejemplos de Violencia en el Trabajo:

- 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 que trabajan en el Colegio como vandalismo, robo o asaltos.

3.5. Actos de Discriminación:

“Son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”⁴.

Algunos ejemplos de actos de discriminación son los siguientes:

- Considerar la religión o credo personal del trabajador(a) para que pueda participar de ciertas actividades.
- Distinción por orientación sexual.
- Distinción por género.

³ Definición de violencia en el trabajo, en Ley N° 21.343.

⁴ Código del Trabajo de Chile, en el artículo 2, inciso 4



- Exclusiones por comuna de residencia.
- Discriminación por edad.

3.6. 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 acoso⁵.

Ejemplos de **sexismo hostil** son los siguientes:

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

Por otra parte, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, corresponde a conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una conducta laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos de **sexismo benévolo**:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema (conducta denominada “mansplaining”).
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine (conducta denominada “maninterrupting”).
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones (conducta denominada “sexismo benevolente”).

3.7. Conductas Incívicas.

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el

⁵ Definición extraída de OIT, ONU y guía de prevención de acoso sexual y laboral.



comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Para enfrentar y evitar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras consultando, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos que pertenezcan a otras personas.
- 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.

3.8. Acciones que no son consideradas acoso y violencia, ni incívicas ni sexistas.

Hay situaciones de organización de los equipos de trabajo, que, en dicho contexto **NO** se consideran acoso, violencia y tampoco conductas incívicas o sexistas. 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 y programación del trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo y la implementación de la política del colegio.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en atención a parámetros objetivos.
- Informar a un trabajador o trabajadora sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afecten de manera habitual a cualquier grupo humano, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- En definitiva, 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.



IV. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

4.1. Principios.

Colegio San Ignacio El Bosque dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo⁶ que sean pertinentes a la realidad del Colegio 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 particular velará porque en los procesos que se realicen se resguarden especialmente los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** Tanto la denuncia como el procedimiento de investigación de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, conllevan el deber de prudencia y discreción de todos los(as) involucrados(as), sean estos investigadores(as), denunciantes, testigos o denunciado(a), con el fin de garantizar la eficacia en la recopilación de datos y la reserva del proceso.
- **Diligencia:** toda denuncia debe ser atendida con prontitud y eficiencia, respetando los plazos establecidos para cada etapa del proceso.
- **Imparcialidad:** la investigación debe establecer juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas que puedan estigmatizar a las partes involucradas, siendo prohibida cualquier tipo de discriminación como, por ejemplo, aquellas relacionadas al género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza respecto a los intervinientes.
- **Protección a las partes:** durante el proceso de investigación se respetarán los principios del debido proceso, entendiendo aquellos como el derecho a la defensa, la bilateralidad, la presunción de inocencia, impugnación y el derecho a conocer del contenido de la denuncia. Asimismo, se tomarán medidas para proteger a la víctima de represalias o situaciones adversas derivadas de la denuncia.

⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Período 2024-2028, publicada el 07 de mayo de 2024.



- **Perspectiva de Género:** las situaciones se abordarán con un enfoque que tome en consideración las posibles dimensiones de género involucradas, con el fin de identificar y enfrentar eventuales desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias.
- **Colaboración:** toda persona involucrada en el proceso de investigación debe colaborar con información fidedigna para esclarecer los hechos.
- **Responsabilidad:** si una vez concluida la investigación se comprueba la falsedad de una denuncia, se sancionará al denunciante con medidas disciplinarias.

4.2. DERECHOS Y DEBERES DEL COLEGIO COMO EMPLEADOR Y DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN ÉL.

a) Trabajadores y Trabajadoras.

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos y todas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo, tanto nacional como aquella contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)..
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informados(as) sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuente el empleador y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Empleador.

- Deber de 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.
- Deber de 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 re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.



- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en el lugar de trabajo.

V. 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, participará el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y la Dirección de Personas y Recursos.

Es responsabilidad del Colegio San Ignacio El Bosque la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el Colegio ha designado al(la) Prevencionista de Riesgos, quien deberá estar capacitado(a) en estas materias. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Colegio, de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará al personal sobre el(los) riesgo(s) identificado(s) y las medidas preventivas a través del Organismo Mutual a que Colegio San Ignacio El Bosque se encuentre afiliado y la coordinación de estas actividades será efectuada por el(la) Prevencionista de Riesgos.

Los trabajadores y trabajadoras del Colegio San Ignacio El Bosque podrán manifestar sus dudas respecto a lo indicado en el presente protocolo al correo: **consultas.leykarin@csi.cl**

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes, será el(la) Director(a) de Personas y Recursos de Colegio San Ignacio El Bosque.

5.1. GESTIÓN PREVENTIVA.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El Colegio San Ignacio El Bosque 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, matriz cuya elaboración y actualización es responsabilidad del Prevencionista de Riesgos del Colegio.

El Colegio elaborará 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.

Colegio San Ignacio El Bosque declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Colegio San Ignacio El Bosque reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por el Equipo Directivo como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los(as) trabajadores(as), mediante correo electrónico, el boletín semanal y el sitio web del Colegio.

5.2. 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 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/SUSESO, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia interna o externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Colegio San



Ignacio El Bosque 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 la Dirección de Personas y Recursos y miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

A continuación se presentan algunos ejemplos de factores de riesgo que se encuentran en las organizaciones, que al ser detectados en el Colegio serán sujeto de medidas de mitigación que cada caso amerite, por parte del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

- Carga de Trabajo (sobrecarga)
- Falta de reconocimiento al esfuerzo.
- Inequidad en la distribución de las tareas.
- Comportamientos incívicos.
- Conductas sexistas.
- Conductas de acoso laboral.
- Conductas de acoso sexual.
- Violencia externa.

5.3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- **Intervenciones Derivadas de Resultados del Cuestionario CEAL/SM.**

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- **Entrevistas a Trabajadores y Trabajadoras.**

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas que trabajan en las áreas o unidades que, a juicio del Comité Paritario de Higiene y Seguridad posean mayores niveles de riesgo o hayan resultado afectadas por algún hecho de violencia.



- **Código de Conducta.**

Se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Colegio San Ignacio El Bosque abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, cartillas informativas u otros). Asimismo, se organizarán 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.

- **Capacitación Obligatoria.**

El(la) Director(a) del Colegio San Ignacio El Bosque, su equipo directivo y las trabajadoras y trabajadores, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Asimismo, se capacitará sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral. Para esto se utilizarán diversos medios, incluidos cursos online así como el apoyo del Organismo Mutual a que el Colegio esté afiliado. El responsable de coordinar y ejecutar las actividades de capacitación que se desarrollen en esta materia será el(la) Prevencionista de Riesgos en conjunto con el Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo del Colegio San Ignacio El Bosque, en el que se indicarán los plazos y los(as) responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado. En la elaboración e implementación de este Programa participará el Prevencionista de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras mediante correo electrónico y, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar al correo consultas.leykarin@csi.cl

5.4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

Colegio San Ignacio El Bosque, a través de la Dirección de Personas y Recursos y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Colegio 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 los trabajadores y trabajadoras, solicitándolo al correo prevencionderiesgos@csi.cl

5.5. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS(AS) INVOLUCRADOS(AS).

Acorde a los Principios que rigen este protocolo, Colegio San Ignacio El Bosque establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas y todos los involucrados(as) en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados(as), 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(as) intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

5.6. MONITOREO Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

El monitoreo y revisión del presente protocolo será responsabilidad del Prevencionista de Riesgos, en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Para ello se considerará lo siguiente:

- **Supervisión Continua.** Se establecerá un sistema de monitoreo regular para asegurar que las políticas se están implementando efectivamente, incluyendo la revisión de incidentes y la satisfacción del personal.
- **Revisión Anual:** Revisión y actualización del protocolo al menos cada dos años, o con mayor frecuencia si se presentan cambios significativos en la normativa legal o en el entorno escolar.

5.7. DIFUSIÓN.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los trabajadores y trabajadoras, a través de los siguientes medios:

- **Comunicación Interna:** El protocolo será difundido a la Comunidad Educativa del colegio a través de comunicados, reuniones de socialización y correo electrónico institucional.
- **Acceso Público:** Una copia del protocolo estará disponible en el sitio web del colegio. Asimismo, se entregarán ejemplares impresos al personal que, por la naturaleza de su función, no dispone de un equipo computacional para desarrollar su trabajo.

Asimismo, se incorporarán sus contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo (RIOHS) y el protocolo se dará a conocer a los trabajadores y



trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo. También se entregará un ejemplar del Protocolo a quienes presten servicios por la vía de honorarios.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre	Cargo	Correo Electrónico
Claudia Araya	Miembro CPHS ⁷ SIEB	claudia.araya@csi.cl
Paulina Vera	Miembro CPHS SIEB	paulina.vera@csi.cl
Natalie Gierke	Miembro CPHS SIEB	natalie.gierke@csi.cl
Claudia González	Miembro CPHS SIEB	claudia.gpnzalez@csi.cl
Mario Goyeneche	Miembro CPHS SIEB	mario.goyeneche@csi.cl
Juan Pablo González	Prevencionista de Riesgos	juan.gonzalez@csi.cl
Rosa Velásquez	Directora de Personas y Recursos	rosa.velasquez@csi.cl

El Sindicato, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrá formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

⁷ CPHS SIEB: Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Colegio San Ignacio El Bosque.



PARTE 2: PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

VI. DEFINICIONES

6.1. Definiciones Generales.

A continuación se exponen las definiciones y conceptos clave para todos los efectos en que aplique el protocolo:

- **Denunciante:** persona que realiza una denuncia de maltrato, acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.
- **Víctima:** persona quien sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- **Denunciado(a):** persona que 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, acoso sexual, o violencia en el trabajo.

6.2. Principios.

Por su parte, los principios que regirán el procedimiento de investigación corresponden a:

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Rapidez
- Responsabilidad
- Igualdad de género

6.3. Responsabilidades.

La Dirección de Personas y Recursos será responsable del cumplimiento del procedimiento de denuncias así como de 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 Dirección deberá velar por el cumplimiento de los siguientes puntos:



1) **Resguardo de la Información.**

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.

2) **Activación de Canales,**

La disposición de **instrumentos adecuados, y canales de información** para los(as) trabajadores(as), que permitan el correcto cumplimiento de este procedimiento.

3) **Difusión.**

Impulsar el **desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos** de denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual, además de **elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento** del maltrato, acoso laboral y sexual.

VII. RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS.

7.1. Recepción y Registro de la Denuncia.

a) **Canales de Denuncia:**

- **Interno:** La denuncia puede ser presentada por cualquier miembro del personal a través del correo confidencial denuncias.leykarin@csi.cl o directamente al Director(a) de Personas y Recursos del Colegio, o ante cualquier autoridad del mismo.
- **Externo: Denuncia por Ley Karin en Dirección del Trabajo.** En este caso debe ingresar a la web de la Dirección del Trabajo e ingresar con su clave única en el Home de MiDT⁸, en la sección Denuncias y Solicitudes. En dicha sección debe seleccionar el trámite Ingreso de Denuncias Laborales y por vulneración de Derechos Fundamentales (Ley Karin) y en el campo Tipo de Materias, debe seleccionar la opción "**Vulneración de Derechos Fundamentales / Ley Karin**". Cuando una persona opta por denunciar directamente en la web de la Dirección del Trabajo, en lugar del Colegio, debe considerar que la denuncia será notificada y puesta en conocimiento al empleador para la aplicación de la respectiva medida de resguardo y el cumplimiento de las demás obligaciones legales.

⁸ Link: <https://midt.dirtrab.cl/>



b) Registro e Inicio de la Investigación.

- **Registro.** La denuncia debe ser registrada formalmente por la Dirección de Personas y Recursos y derivada al comité designado para la prevención y manejo del acoso y la violencia en el colegio, asegurando la confidencialidad del denunciante. Este comité estará conformado por dos representantes de la Dirección del Colegio y un miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y deberá entregar un comprobante de recepción a quien realiza la denuncia.
- **Inicio de la Investigación.** Una vez recibida la denuncia, el comité designado para la prevención y manejo del acoso y la violencia en el colegio, en el caso de tratarse de acoso o maltrato laboral puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 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 Colegio 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 resguardo deberá adoptar el Colegio ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo cuando sea ésta quien haya recepcionado la denuncia por acoso sexual. Cuando el comité designado para la prevención y manejo del acoso y la violencia en el colegio disponga la realización de una investigación interna de los hechos, ésta se debe realizar en el plazo de 30 días, o en el plazo de 5 días de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea ésta quien realice la investigación.

Si la investigación se realiza 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. Estos relatos deben quedar por escrito y firmados por quien los emita.

Finalmente, una vez que el comité designado para la prevención y manejo del acoso y la violencia en el colegio recepcione las observaciones formuladas y conclusiones realizadas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna, deben ser puestas en conocimiento del (de la) denunciante y el(la) denunciado(a), deberá dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Todo este registro, deberá quedar por escrito con las firmas del comité designado para la prevención y manejo del acoso y la violencia en el colegio y los(as) involucrados(as).



Por último, se establece respecto a un(a) trabajador(a) 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.º 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.

7.2. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

ETAPA I: ORIENTACIÓN.

La orientación es una etapa previa a la denuncia. Esta debe ser brindada a todo(a) trabajador(a) que se desempeñe en el Colegio que recurra al(la) Director (a) de Personas y Recursos, en búsqueda de asesoría respecto a violencia laboral, sea o no esta presunta víctima de una situación de violencia laboral y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación brinde las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

La denuncia debe ser presentada vía carta escrita o mediante un acta de la denuncia verbal o vía correo electrónico a denuncias.leykarin@csi.cl. Si la denuncia se presenta ante el (la) Director(a) de Personas y Recursos o ante otra autoridad del Colegio, este(a) realizará el registro entregando un comprobante de recepción al denunciante, y según amerite la situación le brindará orientación 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.

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

- 1) La denuncia deberá formularse por escrito y **firmada** por el(la) denunciante mediante una carta o vía correo electrónico a denuncias.leykarin@csi.cl. Sin



perjuicio de lo anterior, en caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante firmada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

- 2) La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - **Identificación. Nombre completo, número de cédula de identidad, correo electrónico y domicilio** del denunciante por la posibilidad de requerir informar el resultado de la investigación mediante carta.
 - **Relato** de los acontecimientos de forma clara con las especificaciones pertinentes de forma escrita o la transcripción del relato mediante una grabación autorizada por ambas partes previa entrevista
 - 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.
 - Acompañar o mencionar los **antecedentes y documentos** que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible (fotos, documentos, correos electrónicos, entre otros)
- 3) Las denuncias que no cumplan con lo descrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas por falta de antecedentes.
- 4) La denuncia debe estar dirigida al(la) Director(a) de Personas y Recursos, quién está facultado (a) para instruir al Comité la investigación interna o ejecutar la derivación correspondiente a la Inspección del Trabajo.
- 5) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar al empleador (Colegio) y su RUT o, en su defecto, identificar al representante legal conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.
- 6) El(a) Director(a) de Personas y Recursos o la autoridad que corresponda, deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar al denunciante un **comprobante de recepción**, firmado y fechado, manteniendo a la vez su propio comprobante de la recepción.
- 7) Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, es decir, a cualquier miembro del Equipo Directivo del Colegio, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.



ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Posterior a la recepción de la denuncia y mientras se realice la investigación y/o respuesta por parte del Comité a cargo de la investigación, es importante que el cumplimiento de este protocolo, considere que el(la) denunciante puede requerir seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera.

ETAPA IV: INVESTIGACIÓN INTERNA.

El (la) Director(a) de Personas y Recursos una vez recibida la denuncia, puede optar por hacer directamente una investigación interna a través del Comité o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

Por su parte, la persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que, a su juicio, afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar su cambio, circunstancia que el Colegio decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

De igual manera, el Comité a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. La investigación debe constar por escrito y ser llevada en estricta reserva.

Una vez concluida la investigación interna, los resultados y conclusiones de ésta 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(a).

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 treinta días.

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente, o que se realice por la Inspección del Trabajo respectiva, el Colegio, tiene un plazo de 15 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 disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

En el caso de investigaciones internas, una vez obtenidas las conclusiones, estas deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

ETAPA V: MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO.

1. En el caso de recibir una denuncia el Comité debe indicar las medidas de resguardo necesarias u otras medidas que puedan resultar pertinentes a cada caso, respecto de los(as) involucrados(as) tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, turnos o dependencia jerárquica de las partes involucradas durante el tiempo que se analice e investigue lo denunciado y 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.
2. Sin perjuicio de lo anterior, durante todo el tiempo que dure la investigación interna, el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas; considerando las particularidades de cada caso.
3. La notificación de las medidas de resguardo a los y las trabajadoras involucrados(as) las realizará el(la) Director(a) de Personas y Recursos, dejando acta de dicha notificación, con nombre y fecha de recepción.
4. La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

ETAPA VI: 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 colegio, la Inspección del Trabajo efectuará una investigación. Una vez finalizada, la Inspección comunicará los resultados al colegio y de haber comprobado los hechos denunciados, le sugerirá adoptar medidas concretas, las que deben ser consideradas por la Dirección.

En caso de que la investigación sea realizada de forma interna por quien se determine, debe realizarse en un **plazo máximo de 30 días**. Así como puede considerar resolver la desestimación de la denuncia si esta demostrase no describir una situación de violencia laboral de ningún tipo.



ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS.

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas a denunciante y denunciado(a), por escrito en forma 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.

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los(as) trabajadores(as) del colegio, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran a través del Organismo Mutual a que esté afiliado el Colegio, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Las sanciones que podrá aplicar el empleador, en base a la gravedad de la situación, podrán ser: amonestación verbal con acta de constancia, amonestación escrita, amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo o despido.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.



Se hace presente que las respectivas sanciones podrán ser aplicables tanto al denunciado como denunciante, según concluya resultado de la investigación, dependiendo de la veracidad o falsedad de la misma.

ETAPA VIII: 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.



Anexo I: Formato Acta de Denuncia

CONFIDENCIAL	<i>Colegio San Ignacio El Bosque</i>
ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Apellidos	Nombres	Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto		Dirección, ciclo /Área	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Apellidos	Nombres	Cargo	
Rut		Dirección, Ciclo/Área	

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ	NO
---	----	----

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Dirección, Ciclo/Área	

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Violencia en el Trabajo		



SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
Nombre	Cargo	Dirección, Ciclo/Área



RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN.

(Utilice tanto espacio como sea necesario)

FIRMA DENUNCIANTE

FIRMA RECEPTOR(A) DENUNCIA



Anexo II: Formato Comprobante de Recepción de Denuncia.

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

(Copia para quien recibe la Denuncia)

NOMBRE-FIRMA DENUNCIANTE

NOMBRE-FIRMA DE QUIEN RECIBE

FECHA ____/____/____

(Fecha de entrega de denuncia)

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

(Copia para Denunciante)

NOMBRE-FIRMA DENUNCIANTE

NOMBRE-FIRMA DE QUIEN RECIBE

FECHA ____/____/____

(Fecha de entrega de denuncia)

Datos de quien denuncia:

RUT: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Dirección: _____

Comuna: _____