



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y/O DENUNCIA DE ACOSO O VIOLENCIA LABORAL

INTRODUCCIÓN:

El presente Protocolo, establece los procedimientos referidos a la **denuncia de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual y/o cualquier otra manifestación de violencia laboral** de la cual pudiera ser víctima un/a trabajador/a del Colegio San Francisco Misionero en el marco de la Ley N° 21.643 o Ley Karin. Busca fortalecer la protección contra el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos a seguir respecto a la **recepción, tratamiento e investigación de denuncias**, como recomendaciones para trabajar en la **prevención del acoso laboral y sexual** 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.

OBJETIVOS:

El objetivo principal de este protocolo es promover un ambiente laboral saludable, de mutuo respeto y no discriminación, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, propiciando la búsqueda de la mejora continua entre todos/as los /as funcionarios/as de la unidad educativa.

ALCANCE:

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en el Colegio, incluyendo personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, reemplazo y honorarios, como también a quien se vincule laboralmente con el establecimiento educativo, ya sean colaboradores/as externos, contratados bajo el artículo N°22, estudiantes en práctica, entre otros.

CONOCIMIENTO:

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez aprobado por el Consejo General del colegio, estará disponible para el conocimiento de todo el personal que se desempeñe en el establecimiento, además se realizará su difusión por los canales correspondientes: Correo Institucional, página Institucional en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

MARCO LEGAL NORMATIVO:

a.-La **Constitución Política de la República de Chile**, asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: De los derechos y deberes constitucionales, el **Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona**, La **igualdad ante la ley**, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; La **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**.

b.- **El Código del Trabajo** (2023) que indica en su Art. 2°. "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por

uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, 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. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, 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, que tengan por objeto anular o alterarla igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

También se considera el artículo N° 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/as trabajadores/as, como es la prohibición de las conductas en la definición de acoso sexual y laboral. Además, el **Artículo 184** del mismo código indica que: “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 de 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 corresponde a una conducta ilegal**, que infracciona el artículo 2 del Código del Trabajo.

c.-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”.

d.- La Norma General Administrativa N° 28, aprobada por Resolución Exenta N° 408 del 04/08/2018 Ministerio de Salud, aprueba la Norma sobre agresiones al personal de atención en establecimientos de salud.

e.- La **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 de 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 aquella 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/la empleador/a deberá, dentro de los siguientes quince días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

f.- **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.

g.- **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.

h.- Resolución Exenta N°1448 de Ministerio de Salud del 11 de octubre del 2022, actualiza Protocolo de Vigilancia de riesgos psicosociales.

i.- Los demás **protocolos o reglamentos internos** relacionados con que cuente el Colegio.

DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL:

Violencia Laboral: Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la **violencia laboral de tipo 3, es decir donde existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor o agresora y su víctima: familiar, colegas o jefes**, donde pueden también distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entre otros. La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa:

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.
- Pueden darse de dentro de La Empresa o fuera de ésta, por ejemplo, entre trabajadores internos y externos, o entre trabajadores internos y usuarios.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

En el colegio, la violencia laboral podría presentarse básicamente en tres sentidos:

- **Vertical descendente:** desde el/la directora/a, Equipo Directivo (Jefaturas) hacia un/a subordinado/a. También podría darse la violencia laboral desde un/a docente hacia un/a asistente de la educación.
- **Vertical ascendente:** desde los/as subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser uno/a o varios/as docente/s, o asistentes de la educación confabulados/as para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar/se.

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 segundo cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo o 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:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.
- Amonestaciones por incumplimiento de la jornada laboral.
- Amonestaciones por incumplimiento de funciones establecidas en el contrato.

Maltrato Laboral: 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 como desgastar a la víctima.
- La agresión es **esporádica**, depende del estado de ánimo del/ el maltratador/a.
- **Afecta la dignidad** de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

Acoso Laboral: Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, 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.

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

- La conducta es **selectiva**, se orienta específicamente a uno/a o más trabajadores/as.
- La acción es **silenciosa**, busca pasar inadvertida.
- Su objetivo es **desgastar** a la/s víctima/s.
- El hostigamiento es **reiterado** en el tiempo.
- Afecta **la dignidad** de las personas, 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. Ejemplos de acoso laboral:

Objetivo del acoso	Ejemplo de conductas
Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 demás trabajadores.
Obstaculizar el desempeño en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. ➤ Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo. ➤ 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 cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

Acoso Sexual¹: 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.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas³:

- **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.

¹ inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607

² ley N° 20.005

³ dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (2006). Pág. 20.

- **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.
- **Discriminación laboral:** El artículo 2° del Código del Trabajo señala que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los 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, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

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

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 quien 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

Definición de funciones, tareas y responsabilidades de la Comisión de Prevención e Intervención:

Durante el mes de marzo de cada año se conformara una comisión denominada “ Comisión para un Trabajo Digno “ o C.T.D. integrada por tres miembros donde el/la representante legal será nombrado/a por la Entidad sostenedora; el/la representante de la dirección y/o equipo directivo será elegido/a por la mayoría simple de sus miembros; y el/la representante del cuerpo docente y asistentes de la educación será elegido/a por la mayoría simple de los/as docentes, asistentes de aula, administrativos y asistentes auxiliares.

- a) Representante legal de la Entidad Sostenedora.
- b) Representante de Dirección y Equipo Directivo.
- c) Representante del cuerpo docente y asistentes de la educación.

Los/as integrantes de esta comisión podrán ser reelegidos parcialmente o en su totalidad durante el proceso eleccionario de cada año. Esta comisión estará a cargo del cumplimiento del procedimiento de denuncias como las acciones de prevención de violencia laboral (Acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual laboral y/o violencia laboral) en el marco del protocolo. Dicha Comisión para la prevención e intervención en caso de violencia laboral y sus diversas manifestaciones, 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 funcionarios/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, además de **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.

CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS:

Para la recepción de denuncias, la comisión dentro de los integrantes que la componen nombrará a una persona paracumplir el rol de **Receptor/a de denuncias**.es decir que tendrá el rol meramente de receptor y derivador. Este/a receptor/a debe realizar el correcto registro y entrega de un comprobante de recepción a quien realiza la denuncia, para luego derivar la denuncia al Sostenedor o en caso de que este lo instruya, a la Inspección del Trabajo correspondiente.

El o la trabajador/a víctima de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o algún tipo de violencia laboral debe hacer llegar su denuncia por escrito al Sostenedor mediante el/la receptor/a de denuncias establecido para lo cual se constará de un formato de acta de denuncia. El/la Receptor/a de denuncias deberá dar correcto cumplimiento al registro de la recepción y brindar orientación al denunciante en caso de ser oportuno. El/la receptor/a de denuncias si el sostenedor lo estipula podría realizar la respectiva denuncia en la Inspección del Trabajo.

El sostenedor una vez **recibido 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 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. Iguales resguardos deberá adoptar el Colegio ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo cuando sea ésta quien haya recibido la denuncia por acoso sexual. Cuando la dirección del colegio a través del Sostenedor o a quien delegue, **disponga la realización de una investigación interna de los hechos, esta se debe realizar en el plazo de 30 días, o en el plazo de cinco días de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea ésta quien realice la investigación.**

En caso de que la autoridad del Colegio sea el sostenedor y/o el/la directora/a este implicado o sea objeto de denuncia, esta será inmediatamente tramitada a la Inspección del Trabajo, quienes realizarán la investigación.

Si la dirección del colegio 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 la autoridad del colegio reciba las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna practicada por el/la Sostenedor/a o quien este/a determine, o las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, las que también son 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.

SOBRE LAS ACCIONES PARA HACER EFECTIVA LA DENUNCIA:

Se consideran como criterios para entender como presentada una denuncia los siguientes:

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 (de la) 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 hubieran cometido y de las personas que los hubieran presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al(a la) 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 a él/la Receptor/a de denuncias o en su defecto a la Coordinadora de Jornada correspondiente, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter **confidencial** del contenido.
5. La denuncia debe estar dirigida a la autoridad del Colegio, quien está facultada para instruir la investigación interna o derivación correspondiente.
6. El/la receptor/a de la denuncia deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar al /a la denunciante un **comprobante de recepción**, timbrado y fechado, manteniendo a la vez su propio comprobante de la recepción.

Por último, se establece que 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° 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.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO:

Etapa I: ORIENTACIÓN:

La orientación es una etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo/a trabajador/a o persona que se desempeñe en el Colegio que recurra a al/la Presidente/a de la Comisión, 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 de 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 ante el/la Receptor/a de Denuncias** establecido, 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 solicitársele al denunciante que brinde la información faltante, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información.

Etapa III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Posterior a la recepción de la denuncia y durante se realice la investigación y/o respuesta por parte de la Dirección del Colegio o quien esta indique, la comisión encargada del 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.

La Dirección de la Unidad Educativa 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 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

La investigación de forma interna 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.

ETAPA V: MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO.

En el caso de recibir una denuncia por acoso sexual la Dirección del establecimiento 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.

Será relevante también que la Comisión 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.

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 establecimiento, la Inspección del Trabajo efectuará una investigación la que una vez finalizada se le comunicará los resultados a la Dirección y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas, las que deben ser consideradas.

En caso de que la investigación sea realizada de forma interna por el/la Sostenedor/a o quien este determine, debe realizarse en un plazo máximo de 30 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 esta 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 treinta días.⁴

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por el la autoridad del colegio *o quien esta determine*, o que se realice por la Inspección del Trabajo respectiva, el Establecimiento Educativo(E.E.) tiene un plazo de 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 E.E, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

Etapa VII: SANCIONES / MEDIDAS.

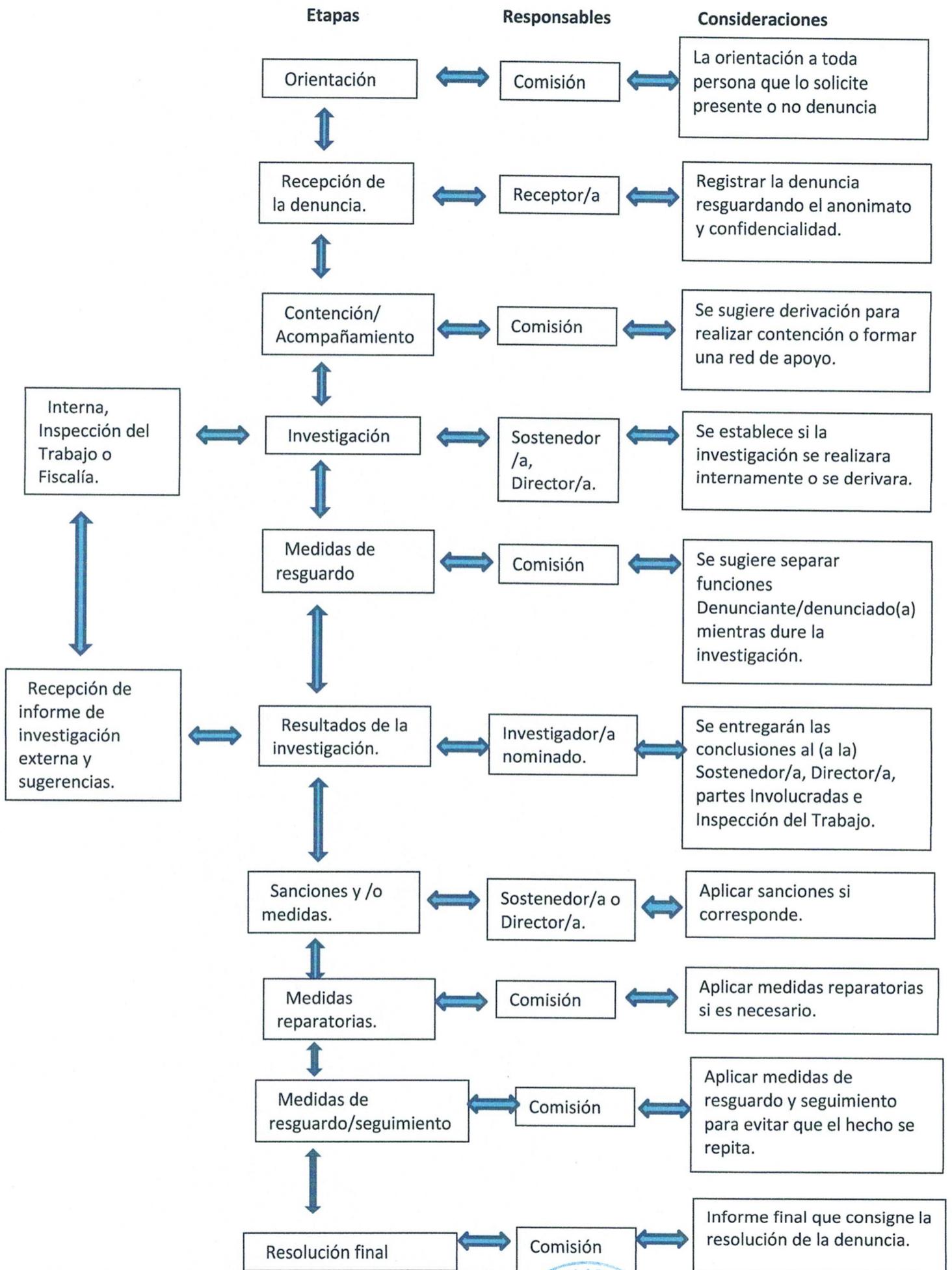
La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse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

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.

⁴ según se dispone en ORD.: n° 1133/36 de la D.T. del 2005

Flujograma de las Etapas de la Denuncia:



SANTIAGO, JULIO 2024



JUAN FERNANDEZ SOTO
DIRECTOR



Recepción del Protocolo para la Prevención de la Violencia Laboral

Yo: _____ RUT: _____
Cargo: _____ Fecha: _____

Certifico recibir por parte del Empleador el “Protocolo para la Prevención de Violencia Laboral que establece 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 Francisco Misionero en el marco de la Ley N° 21.643 o ley Karin busca fortalecer la protección contra el acoso laboral y sexual y la violencia en el trabajo”

Mediante la firma de recepción del Protocolo para la Prevención de la Violencia Laboral y sus manifestaciones establecidas en la Ley N° 21.643, me comprometo cumplir este protocolo, actuando de manera profesional y resguardando en todo momento el **Reglamento que regula las condiciones de ingreso, Derechos y Obligaciones Contractuales del personal del Colegio San Francisco Misionero**, que en el Artículo 26, Número 5, dice: “Esforzarse por crear un clima favorable de trabajo promoviendo el respeto mutuo con el objeto de erradicar todo tipo de acoso laboral, sexual laboral y o violencia en el trabajo, para lo cual el colegio elaborará un protocolo para prevención e intervención en caso del acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia escolar”

Firma del (de la) Trabajador(a)

Nota:

1.- Se firma 3 copias: empleador, trabajador y Comisión



Eucaliptus Norte
18.880-C.Satélite
225371604
www.sfm.cl
Maipú

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL.

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE		
Nombres y Apellidos		Fecha Denuncia: ____/____/20____
Rut		Cargo:
Fono/Móvil		Jornada:
E.Mail		

DATOS DE EL/LA DENUNCIADO		
Nombres y Apellidos		Fecha Denuncia: ____/____/20____
Rut		Cargo:
Fono/Móvil		Jornada:
E.Mail		

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SI: __	NO: ____
---	--------	----------

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

Nombres, Apellidos		Cargo:	
Rut:		Jornada:	

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SI	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SI	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 la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
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 Jornada.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima notienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma Jornada.		

OBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SI	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	Directivo/Docentes/Asist. Educ.

Relato de la Situación o Situaciones que se denuncian

Empty rectangular box for reporting the situation or situations being denounced.

NOMBRE DENUNCIANTE

FIRMA

Fecha: _____



Colegio San Francisco
Misionero

FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __/__/__

(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A



Colegio San Francisco
Misionero

FECHA __/__/__

(Fecha de entrega de denuncia)

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A
NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT: _____ Teléfono: _____ Email: _____

Dirección: _____ Comuna: _____