



## **Del Procedimiento en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de violencia en el trabajo.**

### **I. Antecedentes Generales**

#### **Introducción**

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

#### **2. Objetivo**

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

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

#### **3. Alcance**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas o directores Del “COLEGIO ANA MARIA JANER”. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, prestadora servicios, usuarios, apoderados o alumnos en prácticas que acudan a nuestras dependencias.



## Párrafo 1°

### Definiciones

**Artículo 1°.** - El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Institución Educacional. Al efecto, se considerarán especialmente como conductas de acoso sexual, todas aquellas acciones ejercidas por una persona de cualquier género en contra de otra, en la que de forma indebida y por cualquier medio, se hicieren 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 implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

### Ejemplos:

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

**Artículo 2°.** - Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

### Ejemplos:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado,



menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a para permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

**Artículo 3°.** - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, apoderados entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- Toda agresión que afecte a la integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa.

tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo; del mismo modo

**Artículo 4°.** - Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin



directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

**Artículo 5°.** - Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos



competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

**Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.**

## **Párrafo 2°**

### **Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

**Artículo 6 °.-** El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744

#### **A) Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

Esta debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

##### **A.1) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

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

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

b. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo



El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

#### c. Equidad de género y diversidad

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

#### d. Universalidad e inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

#### e. Participación y diálogo social

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

#### f. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

#### g. Responsabilidad en la gestión de los riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.



Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **A.2) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo**

### a. Política de tolerancia cero

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

### b. Valores fundamentales

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

### c. Participación y diálogo social

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

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género.

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

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

## **Párrafo 3°**

### **Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras**

**Artículo °7.-** Las Personas trabajadoras tendrán los siguientes derechos y deberes:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.



- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el establecimiento educacional, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

**Artículo 8 °. - El Establecimiento Educacional tendrá los siguientes derechos y deberes:**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

**Párrafo 4°**

**Organización para la gestión del riesgo**

**Artículo 9°.** - En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante el departamento de convivencia escolar y administración.

**Artículo 10°.** - Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a Departamento de prevención de riesgos Profesionales o el departamento de administración la cual puede ser dirigida al correo [camj@colegioamjaner.cl](mailto:camj@colegioamjaner.cl)

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de capacitaciones o talleres o informativos escritos o correos o webinars u cualquier medio tendiente a informar sobre estas materias y el responsable de esta actividad será el departamento de convivencia escolar o el departamento de prevención de riesgos.



Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a al departamento de convivencia escolar, departamento de prevención de riesgos o al correo [camj@colegioamjaner.cl](mailto:camj@colegioamjaner.cl)

En el caso de trabajadores en régimen de subcontratación, el establecimiento educacional se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

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 denunciante será a cargo el departamento de convivencia escolar, departamento de prevención de riesgos, departamento de administración o equipo directivo y de gestión o al correo [camj@colegioamjaner.cl](mailto:camj@colegioamjaner.cl)

## **Párrafo 5°**

### **Gestión Preventiva**

**Artículo 11°.** - El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes

## **Párrafo 6 °**

### **Declaración Política**

**Artículo 12°.** - La “Fundación Educacional Urgel” como entidad sostenedora del “**COLEGIO ANA MARIA JANER**”, 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, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

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



Este compromiso es compartido tanto por la gerencia 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 trabajadores, mediante las siguientes opciones que pueden ser capacitaciones o talleres o informativos escritos o correos o webinars u cualquier medio tendiente a informar sobre estas materias.

## **Párrafo 7°**

### **Identificación de los factores de riesgo**

**Artículo 13°.** - 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 incíviles 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, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y con la asesoría del organismo administrador de prevención del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades previsionales. Las cuales contendrán los siguientes factores de riesgos para hacer analizados:

- a) Carga de trabajo (sobrecarga)
- b) Falta de reconocimiento al esfuerzo
- c) Inequidad en la distribución de las tareas
- d) Comportamientos incívicos
- e) Conductas sexistas
- f) Conductas de acoso sexual
- g) Violencia externa

## **Párrafo 8 °**

### **Medidas para la prevención**



**Artículo 14°.** - 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.

- 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 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.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el establecimiento educacional abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante capacitaciones o talleres o informativos escritos o correos o webinars u cualquier medio tendiente a informar sobre estas materias.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, coordinadores y los trabajadores, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capacitaciones o talleres o informativos escritos o correos o webinars u cualquier medio tendiente a informar sobre estas materias y el responsable de esta actividad será el departamento de convivencia escolar o departamento de prevención de riesgos o departamento de administración.

El programa de trabajo que está en conocimiento de los trabajadores los cuales en cualquier momento del año escolar podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas a través del departamento de convivencia escolar o departamento de prevención de riesgos o departamento de administración o al correo [camj@colegioamjaner.cl](mailto:camj@colegioamjaner.cl).

## **Párrafo 8°**

### **Mecanismos de seguimiento**



**Artículo 15 °.** - El establecimiento Educacional, con la participación del departamento de convivencia escolar y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad evaluará cada dos años 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.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a través del departamento de convivencia escolar o departamento de prevención de riesgos o departamento de administración o al correo [camj@colegioamjaner.cl](mailto:camj@colegioamjaner.cl).

### **Párrafo 9°**

#### **Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados**

**Artículo 16°.** – El Establecimiento Educacional establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### **Párrafo 10°**

#### **Difusión**

**Artículo 17 °.** - Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, solicitándolo a través del departamento de convivencia escolar o departamento de prevención de riesgos o departamento de administración o al correo [camj@colegioamjaner.cl](mailto:camj@colegioamjaner.cl).

### **Párrafo 11°**

#### **De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**

**Artículo 18°.** - Todo trabajador (a) del Establecimiento Educacional que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por ley o por este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito o de manera verbal a través de la jefatura o departamento de convivencia escolar o departamento de prevención de riesgos o departamento de administración o al correo [camj@colegioamjaner.cl](mailto:camj@colegioamjaner.cl). Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.



En caso de denuncias falsas o que carecen de los elementos consistentes que tengan por objeto dañar la integridad moral, psicológica del denunciado, se aplicaran las sanciones correspondientes a este protocolo.

**Artículo 19°.** - Recibida la denuncia, el establecimiento educacional deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

En caso de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. se podrán aplicar una o más de las siguientes medidas de resguardo mientras dure la investigación.

- a) El no acercamiento y acceso al establecimiento educacional.
- b) Prohibición de todo tipo de contacto u comunicación con la persona denunciante y/o afectado.
- c) La prohibición de aproximarse al ofendido o su familia.
- d) La prohibición de asistir a determinadas reuniones, recintos o espectáculos o eventos que estén organizados por el establecimiento educacional.

**Artículo 20°.** - Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508 Código del Trabajo.

**Artículo 21°.** - Si la denuncia es presentada ante el Establecimiento Educacional, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

**Artículo 22°.** -Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. Con todo, la investigación estará a cargo del departamento de convivencia escolar.



El Establecimiento Educacional derivará la denuncia de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo a una institución externa o Inspección del Trabajo respectiva, cuando el departamento encargado se inhabilite para sustanciar dicha denuncia y/o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

**Artículo 23°.** - En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

**Artículo 24°.** - Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B del Código del Trabajo.

**Artículo 25°.** - 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 denunciante y el denunciado. Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto que señala lo siguiente ***“no obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”*** respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2 ***que señala lo siguiente “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.”***

**Artículo 26°.** - El departamento de convivencia escolar al momento de la recepción de la denuncia podrá ofrecer una mediación entre el denunciante y denunciado. Sin perjuicio de lo cual que las partes tendrán derecho a solicitar ante al departamento señalado la respectiva mediación durante toda la etapa de investigación.

Con todo y conforme al mérito de la mediación en caso de lograr acuerdo, se evacuará el cierre de la investigación y con esta resolución se dará por concluida la investigación con las conclusiones y acuerdos pertinentes por acoso sexual o acoso laboral o violencia en el trabajo en el caso que corresponda y su fecha de emisión no podrá exceder el día treinta, contado desde el inicio de la investigación o la recepción de denuncia. La resolución y copia del informe de la comisión investigadora se remitirá a la Inspección del Trabajo respectiva, a más tardar al día siguiente hábil del plazo establecido para la investigación (treinta días).

**Artículo 27°.** - En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual laboral y violencia en el trabajo, el establecimiento educacional deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.



Según el mérito del informe y evaluando la gravedad de los hechos investigados el empleador podrá:

- 1) Aplicar medidas u sanciones que no tengan relación con el término de la relación laboral.
- 2) Aplicar el término a la relación laboral de acuerdo al Art. 160 N°1 del Código del Trabajo sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:
  - a) Conductas de acoso sexual.
  - b) Conductas de acoso laboral.

Con todo, en el caso de las causales señaladas se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe conforme.

**Artículo 28°.** - El trabajador despedido o la trabajadora despedida 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 Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el establecimiento educacional estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

**Artículo 29°.** - Desde la fecha de recepción de la denuncia, el **Departamento de Convivencia escolar o departamento de prevención de riesgos o departamento de administración o jefaturas** dispondrá de un plazo de 24 horas hábiles para derivar la denuncia al departamento de convivencia escolar para dar inicio a la investigación, este último debe proceder a la designación del o los responsables que estará a cargo del desarrollo e investigación del Protocolo. Desde el momento de la recepción de la denuncia y dentro del plazo de cinco días hábiles deberá emitir una resolución que contendrá un resumen de la denuncia, la designación de el o los miembros de la comisión, y las eventuales medidas de resguardo que fueren adoptadas. Esta resolución deberá notificarse personalmente a las partes, a quien derivo la denuncia, al departamento de convivencia escolar a él o los miembros(s) de la comisión investigadora, asegurando mantener estricta reserva de lo obrado.

**Artículo 30°.** - La comisión investigadora designada, una vez que fuere notificada de la resolución que ordena incoar o comenzar la investigación podrá decretar cualquier diligencia que estime pertinente para el total esclarecimiento de los hechos.

**Artículo 31°.** - Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.



**Artículo 32°.** - La Comisión Investigadora dispondrá de un plazo de quince días, contados desde la notificación de su designación, para realizar las diligencias que estime necesarias para esclarecer los hechos denunciados, procurando oír a cada una de las partes, a lo menos, en una oportunidad. Al término de este plazo, deberá evacuar un informe que contenga todos los hechos del caso, la determinación de la responsabilidad del denunciado sobre las conductas de acoso sexual y la proposición de alguna de las sanciones contenidas en el presente reglamento. Este informe será entregado al Representante Legal.

**Artículo 33°.** - El informe con las conclusiones a que arribó la Comisión Investigadora, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Representante Legal dentro de los quince días contados desde la notificación de la resolución que ordenó la investigación. Junto con el informe, deberán remitirse todos los antecedentes y diligencias de la investigación que consten en el expediente.

**Artículo 34°.** - Dentro del término de diez días, contados desde la recepción del informe de la Comisión Investigadora, el Representante Legal deberá pronunciar la resolución final del procedimiento, teniendo presente las conclusiones del informe y los antecedentes de los que tuviere conocimiento. La resolución deberá contener un resumen de la denuncia; de los hechos y diligencias investigadas; de la responsabilidad que cabe al denunciado sobre las conductas de acoso sexual o acoso laboral o violencia en el trabajo; y la sanción aplicable, en su caso.

**Artículo 35°.** - La resolución que pone término a la investigación será notificada a los involucrados dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al pronunciamiento de la misma. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día tercero de notificada la resolución, mediante nota dirigida al Representante Legal, quien apreciará los nuevos antecedentes y pronunciará una nueva resolución. Con esta resolución se dará por concluida la investigación por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo y su fecha de emisión no podrá exceder el día treinta, contado desde el inicio de la investigación. La resolución y copia del informe de la comisión investigadora se remitirá a la Inspección del Trabajo respectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

**Artículo 36°.** - Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán debidamente consideradas por el Representante Legal y se realizarán los ajustes pertinentes a la resolución, la que será notificada a las partes a más tardar al tercer día de recibida las observaciones del Órgano Fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de quince días.

**Artículo 37°.** - El trabajador eventualmente estará sujeto a una o más sanciones establecidas en los numerales siguientes en el caso de ser responsable de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.



1. Amonestación escrita simple o grave
2. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria
3. Terminación del contrato de trabajo, conforme a las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 38 °.** - En el caso de que la Institución Educacional aplicará el artículo 37 numeral 2 (multa de hasta el 25% de su remuneración diaria) que será calculado dividiendo la remuneración imponible mensual por 30, y luego dividiendo nuevamente el producto por 4. Las multas aplicadas conforme a este artículo serán destinadas a incrementar los fondos del Servicio Bienestar de la Institución Educacional. Si, por cualquier motivo ello no fuere posible destinar los fondos a los Servicios de Bienestar, éstos serán destinados al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y se le entregará tan pronto haya sido aplicada.

**Artículo 39 °.** - En caso de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos ya sea apoderado o apoderado suplente o tutor, cuya responsabilidad se haya determinado. El Establecimiento Educacional podrá aplicar una o más sanciones las cuales son las siguientes:

- a) El no acercamiento y acceso al establecimiento educacional.
- b) Prohibición de todo tipo de contacto u comunicación con la persona denunciante y/o afectado.
- c) La prohibición de aproximarse al ofendido o su familia.
- d) La prohibición de asistir a determinadas reuniones, recintos o espectáculos o eventos que estén organizados por el establecimiento educacional.
- e) Pérdida su calidad de apoderado o representación del estudiante, mientras el estudiante sea parte o permanezca matriculado dentro del establecimiento educacional.

Lo anterior obligará a efectuar el cambio de apoderado titular o suplente o tutor, en un plazo de 3 días hábiles.

- f) Prohibición de participar de actividades escolares en los distintos horarios y jornadas que el establecimiento tenga dentro de su calendario escolar o programación anual.
- g) No poder postular a cargos de representación como subcentros de padres o Centro General de Padres y apoderados por un periodo de un año calendario escolar.
- h) En el caso de ocupar un cargo en el Subcentro o centro de Padres y Apoderados, aquel apoderado y/o tutor sancionado deberá dejar su cargo en un plazo de 5 días hábiles entregando su puesto al presidente o aquel que subrogue.

**Artículo 40 °.** - En caso de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos que no estén comprendidos en el artículo anterior y con ocasión de la prestación de servicios ya sea por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros, cuya responsabilidad se haya determinado. El Establecimiento Educacional podrá aplicar una o más sanciones las cuales son las siguientes:



FUNDACIÓN EDUCACIONAL URGEL  
COLEGIO ANA MARÍA JANER

- a) El no acercamiento y acceso al establecimiento educacional.
- b) Prohibición de todo tipo de contacto u comunicación con la persona denunciante y/o afectado.

**Artículo 41°.** - El afectado/a por alguna medida o sanción derivada de una investigación por conductas de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Fundación Educativa Urgel  
Colegio Ana María Janer