

**ANEXO 1**  
**Ley N°21.643 – “Ley Karin”**  
**Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**

**TITULO PRELIMINAR: POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

En Temuco, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización No toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones. Es por ello que, dentro de nuestra organización, el relacionamiento estará basado en un trato formal de un contexto laboral. por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

¡Juntos y juntas, podemos construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido!

Fecha: 22-03-2025

---

HNA. MARISOL PÉREZ MORALES  
REPRESENTANTE LEGAL

# TITULO 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

## INTRODUCCIÓN

### 1 INTRODUCCIÓN

#### 1.1 Antecedentes generales

Atendido lo dispuesto en la Ley N°21.643, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla 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 consagra 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 en virtud del cual *“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”*.

#### 1.2 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 correcta gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el Empleador su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Asimismo, tanto el empleador como las personas trabajadoras 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, y en el caso de las personas trabajadoras, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de la principal responsabilidad de aquél como garante de la salud y seguridad de los trabajadores y las trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

#### 1.3 Alcance.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, en todos los niveles, incluidas jefaturas y directores y sostenedor de la Fundación; además, será aplicable, cuando corresponda, a las visitas, usuarios, proveedores y clientes que acudan a las dependencias de la Fundación.

#### 1.4 Definiciones.

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

a) **Acoso sexual:** *Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su*

*situación laboral o sus oportunidades en el empleo* (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas, de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Pues bien, para que se configure el acoso sexual como ilícito infraccional, es necesario que concurran los siguientes elementos:

- a) El acoso sexual debe constituir un requerimiento o una solicitud de connotación sexual.
- b) El requerimiento debe efectuarse sin el consentimiento del afectado. A modo de ejemplo, cuando la víctima expresa o manifiesta de forma categórica su rechazo, se entiende que el acto no es consentido por ésta; también lo será cuando dicha víctima actúa de forma evasiva o disuasiva respecto del acto efectuado.
- c) La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral del afectado o sus oportunidades de empleo.
- d) El acto de acoso debe producirse durante el trabajo, en relación con el trabajo, como resultado del trabajo o con ocasión de aquél

El acoso sexual puede tipificarse de diversas maneras, a saber:

- a) Chantaje sexual: corresponde a una proposición sexual vinculado a consecuencias relacionadas con el desempeño laboral del destinatario de la proposición, que son favorables para el caso de aceptación o desfavorables en caso de rechazo.
- b) Acoso sexual ambiental: corresponde a una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil sin que se requiera que el acosados ofrezca ventajas laborales de ningún tipo. Se encuadran en esta clasificación, por ejemplo, alusiones abusivas o burlas sobre la orientación sexual de una persona.
- c) Acercamientos sexuales no deseados: corresponde a aproximaciones de connotación sexual que son realizados por el sujeto activo sin existir consentimiento de quien los recibe, como, por ejemplo, tocamiento de zonas erógenas o forcejeo para besar o acariciar a otra persona.

A modo de ejemplo, y sin que el presente listado sea taxativo, considerado el contexto y caso concreto en el que se presente, podrían configurar conductas de acoso sexual las siguientes:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ser partícipe de acoso o coacción de carácter sexual a través de plataformas digitales, sin el consentimiento expreso del coaccionado.
- 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.
- Mostrar o exponer material pornográfico
- 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.

b) **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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Son requisitos de la configuración de acoso laboral, los siguientes:

- a) La conducta debe consistir en agresión u hostigamiento
- b) La conducta debe producirse en forma permanente o por una única vez
- c) El comportamiento debe efectuarse por cualquier medio, ya sea, verbal, escrito o mediante gestos
- d) La conducta debe producirse como efecto para la víctima una lesión de su dignidad personal como maltrato o humillación, o la puesta en riesgo o perjuicio de su situación laboral o de sus oportunidades de empleo.

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. A modo de ejemplo podemos señalar los siguientes:

- 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 una persona trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Gritar, avasallar o insultar a otro trabajador.
- Sobrecargar con tareas selectivamente a una persona con el fin de perjudicarla.
- 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.

Consideramos relevante tener presente que el acoso sexual y el acoso laboral puede clasificarse, entre otras, de la siguiente manera:

- i. **Acoso horizontal:** es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentren en similar jerarquía dentro de la empresa.
- ii. **Acoso vertical descendente:** es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de

responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

iii. **Acoso vertical ascendente:** es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por una posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

iv. **Acoso mixto o complejo:** es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso.

También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

c) **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, entre otros* (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Los requisitos necesarios para la configuración de esta figura vienen plasmados en su definición, y son los siguientes:

- a) Existencia de una conducta violenta
- b) Comportamiento se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios
- c) Violencia debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral, por ejemplo, clientes, proveedores y usuarios.

Son consideradas conductas de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las siguientes:

- 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

d) **Comportamientos incívicos:** 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.
- 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.

e) **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. Así, 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.

Como ejemplos de sexismo hostil podemos señalar los siguientes, que tienen como factor común el basarse únicamente en razones de sexo o género y diversidad.

- Comentarios denigrantes.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos.
- Silenciamiento o ninguneo.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres supone 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. A modo de ejemplo, podemos señalar que podría generar sexismo inconsciente:

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

Debemos tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso ni violencia, y tampoco son comportamientos incívicos ni sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y las particularidades de cada caso, es posible advertir conductas relativas a comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o las conductas relacionada con el trabajo; la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas; asignar y programar cargas de trabajo, cambiar dichas asignaciones, modificar las funciones del puesto, informar a una persona trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador o una trabajadora sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, y 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.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N°2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social<sup>3</sup>, 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.

Los principios indicados en el D.S. N°2 de 2024, respecto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, son los siguientes:

**a) Respeto a la vida e integridad física y psicológica de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:**

El empleador debe garantizar entornos de trabajo seguros y saludables considerando la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo con el objeto de 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.

Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y las acciones establecidas en la presente Política.

**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 aquellos, 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. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables. La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

**c) Enfoque de género y diversidad:**

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

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.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

#### **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. Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

#### **e) Solidaridad**

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

#### **f) Participación y diálogo social**

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las 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.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las

conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

#### **g) Integralidad**

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

#### **h) Unidad y coordinación**

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

#### **i) 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.

#### **j) Responsabilidad en la gestión de 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.

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

a) De las personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) De las entidades empleadoras

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

### 1.7 Organización para la gestión del riesgo:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, Comité de acoso laboral, sexual y discriminación conformado por Encargado de Personas (DEFINIR QUIEN ES), el Prevencionista de riesgos, abogado asesor.

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 al Comité de Acoso laboral, sexual y discriminación, cuyo responsable es la Encargado de personas (DEFINIR), siendo su información de contacto la siguiente:

- Correo electrónico:

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de los siguientes medios:

- a) De forma presencial a través de capacitaciones en las instalaciones de la empresa.
- b) De forma telemática a través de las capacitaciones grabadas o en vivo.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a ENCARGADA DE PERSONAS DEFINIR

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a las o los denunciantes son:

- Nombre: DEFINIR QUIEN ES
- Correo electrónico: DEFINIR QUIEN ES

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

## **2 GESTIÓN PREVENTIVA**

### **2.1 Antecedentes previos**

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 de 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 aquellos basados en razones de género.

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.

Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral, y/o violencia en el trabajando, 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.

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.

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 abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la Empresa como por las personas trabajadoras, las 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(as), a través de los siguientes medios:

1. A través del correo electrónico personal y/o corporativo de la persona trabajadora.
2. A través de capacitaciones presenciales o por vía telemática dirigida a los trabajadores.

## **2.2 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 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 CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia por terceros ajenos a la relación laboral; 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 miembros del Comité de acoso laboral, sexual y discriminación Fundación Educativa Escuela San Francisco de Asís Ercilla, de forma preliminar ha podido corroborar que los trabajadores de la Empresa se pueden ver expuestos a alguno de los siguientes riesgos:

## **IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO**

Carga de trabajo (sobrecarga)

Falta de reconocimiento al esfuerzo

..... agregar lo que se haya determinado

Inequidad en la distribución de tareas

Agresiones verbales y/o físicas de parte de apoderados

Situaciones de estrés laboral.

## **2.3 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 las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

1. 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.

2. Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

3. Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas entre otras.

4. 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.

5. Las jefaturas y en general toda persona trabajadora se capacitará en las conductas concretas que podrían llegar a configurar acoso sexual, laboral o violencia, las formas de presentación, su prevención, y los efectos de dichas conductas. Además, se capacitarán sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

6. La Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla informará y capacitará a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que se adoptarán, de forma presencial, telemática, cursos en vivo o grabados, entre otros, siendo el responsable de dicha actividad la ENCARGADA DE PERSONAS.

Las capacitaciones podrán ser efectuadas por trabajadores de la empresa o bien por asesores externos, en ambos casos, que estén calificados y/o cuenten con conocimiento en materias de acoso y violencia en el trabajo.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, parte del programa preventivo de la empresa, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras a través de su Debida difusión por correo electrónico, afiches situados en lugares estratégicos dispuestos en las instalaciones de la empresa, para que se planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, las que se podrán comunicar a la encargada de personas.

Las medidas de prevención que implementará Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, para prevenir el acoso y violencia en el trabajo, son preliminarmente las siguientes:

### **Medidas de prevención a implementar**

Plan de capacitación [anual, semestral, trimestral]: se efectuará un plan de capacitación de la Encargada de personas y la Dirección del Establecimiento, para efectos de llevar a cabo una capacitación sobre prevención de acoso y violencia en el trabajo.

Creación de un manual de buen trato dentro del entorno laboral.

Creación de manual de preguntas frecuentes

### **2.4 Mecanismos de seguimiento:**

Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla con la participación del Comité de acoso laboral, sexual y discriminación 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 riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición, el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Fundación o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Encargada de personas cuyo correo electrónico de contacto es el siguiente:

.....

### **3 MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - personas denunciantes y denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo acciones de represalia, que puedan generar intimidación o poner en riesgo su integridad física o psíquica.

Entre dichas medidas, se establecen las siguientes

1. Capacitar e instruir a las personas facilitadoras o fiscales encargados(as) de las investigaciones por acoso y violencia en el trabajo, indicando que el proceso tiene el carácter de confidencial y secreto.
2. El empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para amonestar, ya sea de forma verbal o por escrito, a todas aquellas personas trabajadoras que infrinjan el deber de confidencialidad en el proceso. En casos de mayor gravedad, la empresa inclusive estará facultada para poner término al contrato de trabajo.
3. El empleador está facultado para aplicar sanciones y/o medidas disciplinarias que correspondan en el caso que se dictamine que la denuncia de acoso laboral o violencia en el trabajo tuvo como único objetivo mermar la honra del denunciado.
4. El empleador dispondrá de la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su respectiva investigación.

5. El empleador prohibir toda acción que pueda conllevar la intimidación o que pueda poner en riesgo la integridad psíquica y física de las personas trabajadoras.

#### **4 DIFUSIÓN**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: El correo electrónico de la persona trabajadora, siempre que lo autorice.

#### **5 CONSIDERACIONES FINALES**

El presente protocolo se ha elaborado teniendo a la vista la Ley N°21.643 y la Circular 3813, de la Superintendencia de Seguridad Social por lo que la modificación de cualquiera de sus normas operará de pleno derecho, sin ser necesaria una nueva publicación de este Reglamento.

## ANEXO 2

Ley N°21.643 – “Ley Karin” Procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

### 1.- DISPOSICIONES GENERALES

#### 1.1.- Objetivo

El “procedimiento de investigación y sanción de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral” regulado en el presente documento busca establecer la forma en la que Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla deberá proceder ante denuncias por los conceptos previamente indicados, fijando los principios que debe respetar, quiénes intervienen en él, los canales de denuncia y demás aspectos relevantes a efectos de permitir una investigación que cumpla con el respeto al debido proceso y a los derechos fundamentales de toda persona.

#### 1.2.- Alcance

El procedimiento regulado en el presente anexo será aplicable a todas las denuncias recibidas por motivo de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, siendo obligatorio para todos quienes forman parte de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, en todos sus niveles, eventualmente incluyendo a las personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas, respecto de quienes regirán las limitaciones legales, especialmente la imposibilidad de imponer medidas disciplinarias a personas trabajadoras de las cuales no es empleadora.

#### 1.3.- Principal

El procedimiento regulado en este documento deberá respetar los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo.
- **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

En consecuencia, debe garantizarse que el procedimiento se sustente en juicios objetivos, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

- **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

- **Responsabilidad:** Debe cautelarse que toda persona que realice una denuncia lo haga con la seriedad que corresponde, siendo posible la adopción de sanciones o medidas frente a denuncias falsas y temerarias que sólo tengan por finalidad la afectación de la imagen y/o la honra de la persona denunciada.

- **Debido Proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios que rigen el procedimiento de investigación.

Deberá velarse por el respeto el principio de presunción de inocencia y porque el procedimiento sea racional y justo, en el cual se protejan los derechos de cada persona involucrada en él, especialmente el derecho a ser oída.

- **Paridad de Género/Equipos Mixtos:** Propender a que la Comisión Investigadora tenga una conformación equilibrada de hombres y mujeres, siempre que lo permita la conformación del área de Recursos Humanos de la Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla.

- **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objeto de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

- **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias 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, 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.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

- **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias,

permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

- **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

#### 1.4 Definiciones

Para efectos del procedimiento que en este anexo se regula, se entenderá por:

a) **Acoso Sexual:** 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 2 del Código del Trabajo).

b) **Acoso Laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otro u otras personas trabajadoras, 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 de empleo” (artículo 2 del Código del Trabajo).

c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras y a las personas trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (artículo 2 del Código del Trabajo).

d) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de este.

e) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en el centros de trabajo.

f) **Denuncia.** Comunicación de hechos presuntamente constitutivos de conductas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, que puede realizarse en forma escrita o verbal.

g) **Denunciante:** Persona trabajadora que realiza una denuncia sobre hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

h) **Víctima:** Persona trabajadora que sufre actos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Normalmente corresponde a la persona denunciante

i) **Persona denunciada:** Persona trabajadora a quien se le imputa la comisión de actos o conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

j) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa según corresponda.

k) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

### 1.5 Acciones de prevención

Sin perjuicios de las medidas de prevención contenidas en el “*Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo*”, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla realiza diversas acciones de difusión, sensibilización, sociabilización de este procedimiento con la finalidad de que las personas trabajadoras de la Empresa puedan conocer sus derechos y obligaciones en torno a estos tres importantes conceptos, así como el tratamiento que se les dará a las denuncias ingresadas que den cuenta de situaciones de este tipo.

Para ello se envían comunicados por correo electrónico, se realizarán capacitaciones, charlas formativas, entre otras, todo ello con foco en la prevención de las conductas descritas en el presente documento.

Asimismo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 211-A del Código del Trabajo, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla ha elaborado el “*Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo*” que, precisamente, busca establecer medidas para la identificación de los peligros y riesgos asociados a este tipo de conductas, capacitar a las personas trabajadoras en relación a dichos riesgos y, en general, llevar a cabo toda acción destinada a cumplir con el mandato legal que la Ley N°21.643 ha impuesto al Empleador.

## 2 DENUNCIAS TEMERARIAS

Se deja expresa constancia que la Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, del análisis de los antecedentes recabados, logra acreditar que la denuncia presentado tuvo por finalidad afectar la imagen, honra y generar menoscabo a la persona denunciada, podrán imponerse a la persona denunciante alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria de la persona trabajadora.

Los procedimientos que se regulan en el presente anexo tienen por finalidad cumplir con el deber de cuidado y con los imperativos legales de rechazar todos aquellos actos que supongan una afectación a la dignidad de la persona humana, razón por la cual de forma manifiesta señala desde ya que se prohíben las denuncias temerarias.

### **3 CANALES DE DENUNCIA**

Toda persona que necesite denunciar una situación de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo, podrá hacerlo a través de los siguientes canales oficiales:

- a) **DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO:** Deberá presentarse la denuncia por escrito, firmada por la persona denunciante. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la denuncia se efectúe de forma verbal, quien la reciba deberá tomar acta, la que luego deberá ser firmada por quien efectuó la denuncia.
- b) **SOSTENEDOR:** Deberá presentarse la denuncia por escrito, firmada por la persona Denunciante. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la denuncia se efectúe de forma verbal, quien la reciba deberá tomar acta, la que luego deberá ser firmada por quien efectuó la denuncia.
- c) **Inspección del Trabajo:** La persona trabajadora de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla podrá realizar la denuncia, por escrito, directamente ante la Inspección del Trabajo respectiva, la que solicitará a la empresa la adopción de una o más medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados en el plazo máximo de 2 días hábiles, las que deberán adoptarse de manera inmediata.

La denuncia debe realizarse de forma presencial o electrónica ante la Dirección del Trabajo a través de sus distintas Inspecciones.

Si la denuncia es presentada en la Fundación, ésta podrá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de tres días, asumiendo la Inspección el deber de investigar la conducta denunciada.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo serán puestas en conocimiento del empleador, la persona denunciante y la persona denunciada y, en mérito del Informe, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los quince días contados desde su recepción.

Las denuncias ingresadas a través del área de personas se tramitarán de acuerdo a lo regulado en el presente instrumento.

### **4 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL**

El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los siguientes principios:

- a) Confidencialidad.
- b) Imparcialidad.
- c) Celeridad.
- d) Perspectiva de género.

## **4.1 De la denuncia y su contenido**

### **4.1.1 Del ingreso de la denuncia**

La persona trabajadora que quisiera denunciar una conducta de acoso sexual deberá hacer llegar su reclamo a Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, por alguno de los canales informados, por escrito o de manera verbal.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta que debe ser firmada por la persona denunciante, quien deberá recibir una copia.

### **4.1.2 Del contenido de la denuncia**

La denuncia formulada por escrito deberá contener los siguientes antecedentes:

a) Identificación de la persona denunciante:

- Nombre completo
- Número de cédula de identidad
- Correo electrónico personal y/o número de contacto
- Cargo

b) Identificación de la víctima, en los mismos términos exigidos para la persona denunciante, en caso de que no coincida con ella. Se hace presente desde ya que las denuncias por acoso sexual que sean ingresadas de forma anónima siempre serán investigadas; sin embargo, no podrá aplicarse este procedimiento en forma íntegra o absoluta ya que la definición de acoso sexual exige, entre otros, que los requerimientos de carácter sexual no sean consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, cuestión que no es posible determinar si no está identificada la o las personas trabajadoras que sufran dichos requerimientos.

c) Identificación de la o las personas denunciadas, a quienes se les atribuye una conducta constitutiva de carácter sexual.

d) Relación organizacional laboral entre la persona afectada con la o las personas denunciadas, es decir, qué vínculo laboral los une (jefatura-subordinado, compañeros de trabajo, de apoderados, etc.)

e) Descripción de los hechos a través, idealmente, de un relato cronológico que describa de forma detallada la situación que se denuncia. Se recomienda presentar antecedentes que sustenten los hechos denunciados, sin perjuicio de su incorporación en la etapa pertinente.

f) En lo posible, Identificación de las personas que tienen o puedan tener conocimiento de las conductas constitutivas de acoso sexual.

g) Fecha y firma del denunciante.

La denuncia realizada verbalmente supondrá necesariamente que la persona que la reciba deberá levantar acta, incorporando en ella todos los requisitos descritos a propósito de la denuncia por escrito, debiendo entregar copia timbrada a la persona denunciante, con indicación de la fecha de la denuncia.

Las denuncias que no cuenten con la información antes señalada se entenderán incompletas, debiendo el receptor de la denuncia solicitar la información faltante, estableciéndose para ello un plazo de 3 días hábiles, considerados como tal de lunes a viernes. Sin perjuicio de ello, si la denuncia no se completa, la investigación seguirá su curso con los antecedentes con que se cuente.

Toda denuncia realizada en los términos señalados anteriormente debe ser investigada por la empresa en un **plazo máximo de 30 días**.

#### **4.1.3 Derivación de la denuncia**

Recibida la denuncia, la Fundación podrá realizar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo dentro del plazo máximo de tres días contados desde su recepción, debiendo remitir la denuncia junto a los antecedentes con los que cuente.

También podrá realizar la derivación si la persona denunciante así lo pide.

Tratándose de una denuncia dirigida a las personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

#### **4.1.4 Designación de Comisión Investigadora**

Una vez recibida la denuncia de acoso sexual y habiendo decidido la Fundación iniciar una investigación interna, el Director designará una Comisión Investigadora dentro del plazo máximo de **5 días**.

Esta Comisión deberá adoptar de forma inmediata las medidas de resguardo correspondientes.

### **4.2 Medidas de resguardo**

#### **4.2.1 Adopción de medidas de resguardo**

Una vez recibida la denuncia de acoso sexual e instalada la Comisión Investigadora, ésta adoptará de forma inmediata las medidas de resguardo pertinentes en atención a 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 la ACHS1, redestinar a alguna de las personas involucradas a otras áreas de trabajo (de ser posible), modificar la modalidad de prestación del servicio u otra que se estime pertinente y útil, tanto para el correcto desarrollo de la investigación como para la protección de las partes involucradas, especialmente de la persona denunciante. Estas medidas durarán 30 días o el tiempo que dure la investigación, es decir, lo que ocurra primero.

#### **4.2.2 Reclamo a la medida impuesta**

Si alguna de las personas involucradas considera que la medida impuesta es injusta o desproporcionada podrá reclamar dentro del plazo de **2 días hábiles**, debiendo la Comisión Investigadora responder dentro del plazo máximo de 2 días hábiles siguiente al reclamo.

### 4.3 Investigación de las denuncias

#### 4.3.1 Notificación del inicio de la investigación

La Comisión, en su composición completa o a través de alguno de sus miembros, deberá notificar a las personas involucradas el inicio de un procedimiento de investigación por denuncia de actos constitutivos de acoso sexual, informando que el procedimiento no podrá exceder del plazo de **30 días corridos**, fijando de inmediato las fechas de citación para que las partes puedan prestar declaración, su derecho para presentar antecedentes probatorios y el plazo para acompañar los medios de prueba que estimen pertinentes para sustentar sus dichos, el que no podrá ser inferior a **5 días**.

La notificación deberá realizarse personalmente o por vía remota en caso de que las partes se encuentren prestando servicios mediante teletrabajo, **dejando constancia por escrito de ello** con indicación expresa de la fecha de notificación y de quien la realiza.

Todo el proceso de investigación deberá constar por escrito, dejándose registro de las acciones realizadas por la Comisión Investigadora, de las declaraciones prestadas por las personas involucradas y quienes comparezcan como testigos, cuando corresponda, y de la recepción de las demás pruebas que las partes pudieren aportar.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el derecho de ser oídas y a fundamentar sus dichos.

La Comisión Investigadora velará especialmente porque la declaración de testigos, en el caso de realizarse, se preste de forma voluntaria, libre de presiones y amenazas.

Atendida la modalidad de teletrabajo en que algunas personas trabajadoras prestan sus servicios, podrá tomarse declaración vía telemática, debiendo dejar constancia la persona declarante que el contenido de dicha declaración se condice con lo por ella expresado, manifestando con la firma su aceptación.

#### 4.3.2 Del proceso de investigación propiamente tal

Durante el proceso de investigación, la Comisión Investigadora deberá incorporar los antecedentes que le sean presentados por la persona denunciante y la persona denunciada, debiendo tomar declaración a aquellos testigos que fueron ofrecidos por las partes.

Asimismo, con la finalidad de acreditar la existencia o no de conductas constitutivas de acoso sexual, la Comisión Investigadora, de oficio, deberá determinar la necesidad de requerir nuevos antecedentes y/o tomar declaraciones a otras personas, cuestión que realizará si lo estima pertinente.

### 4.4 Informe de investigación

Una vez concluida la etapa de investigación, la Comisión deberá realizar un **Informe de Investigación** que deberá contener, al menos, la siguiente información:

- 1) Fecha del Informe
- 2) Nombre, correo electrónico y RUT de la Fundación.
- 3) Fecha de la denuncia

- 4) Individualización de víctima y persona victimaria.
- 5) Contenido de la denuncia.
- 6) Individualización de las personas miembros de la Comisión Investigadora y la fecha de su designación.
- 7) Fecha de notificación a las partes involucradas
- 8) Medidas de resguardo adoptadas y su notificación
- 9) Indicación de los antecedentes recabados durante la investigación, con la individualización de los testigos que prestaron declaración, cuando corresponda.
- 10) Análisis de la información y antecedentes obtenidos durante el procedimiento de investigación.
- 11) Conclusiones respecto de la existencia o inexistencia de hechos constitutivos de acoso sexual. Dichas conclusiones deberán ser suficientemente justificadas detallando de qué forma se determinaron y los medios de prueba que permitieron acreditar que se verificaron o no conductas constitutivas de acoso sexual. Esta exigencia es fundamental y permite garantizar que no exista sesgo alguno en el procedimiento y en las conclusiones.
- 12) Medidas o sanciones que se propone aplicar al caso investigado.

#### **4.5 Término del procedimiento de investigación**

##### **4.5.1 Remisión del Informe a la Dirección del Establecimiento**

Una vez concluido el procedimiento de investigación, y previo visto bueno del abogado asesor, la Comisión Investigadora deberá remitir el Informe de Investigación al Director del Establecimiento Educacional de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla quien, con el mérito de éste, decidirá si aceptará imponer la medida correctiva propuesta por la Comisión Investigadora o aplicará otra, cuestión que deberá justificar detalladamente, por escrito, a efectos de evitar sesgos y arbitrariedades en la decisión.

Definida la medida a imponer, deberá notificarse a la persona denunciante y denunciada del término del procedimiento de investigación, sus conclusiones y la medida a imponer, dejando constancia de ello por escrito.

Notificadas las personas intervinientes de las conclusiones del Informe de Investigación y de la sanción o medida a imponer, cualquiera de ellas podrá reclamar en contra del resultado del procedimiento dirigiendo un escrito fundado al (la) Sostenedor de la Fundación dentro del plazo de **5 días hábiles** quien analizará dicho reclamo, informando si se confirma o se modifica la medida inicialmente impuesta dentro del plazo máximo de **2 días hábiles**.

En caso de que del desarrollo de la investigación no logre determinarse fehacientemente la existencia de conductas de acoso sexual en los términos de la definición contenida en el artículo 2° del Código del Trabajo, pero sí otro tipo de conductas que pudieren afectar el correcto ambiente laboral, la Comisión Investigadora podrá proponer la adopción de medidas para su corrección tales como intervención en el área, charlas de vulneración de derechos, acompañamiento o “*coaching*”, las que deberán ser aceptadas por el Director del Establecimiento Educacional de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla.

##### **4.5.2 Del envío del Informe a la Dirección del Trabajo**

Así las cosas, finalizado el proceso de investigación, la Comisión Investigadora remitirá el informe a la Dirección del Trabajo dentro del plazo máximo de **2 días**, la que tendrá un plazo de **30 días** para emitir su pronunciamiento.

En caso de no pronunciarse en el plazo indicado se considerarán válidas las conclusiones del informe realizado por la Fundación.

Deberá notificarse al denunciante y al denunciado el término del proceso de investigación, las conclusiones alcanzadas y la medida o sanción que se impondrá, cuando correspondiere.

#### **4.6 Medidas correctivas y sanciones**

##### **4.6.1 De las sanciones**

Atendida la gravedad de los hechos, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla a través de la Dirección del Establecimiento impondrá alguna de las siguientes medidas o sanciones dentro de los siguientes 15 días corridos desde

la recepción y notificación del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Multas en dinero que no podrán exceder el 25% del sueldo diario de la persona trabajadora amonestada.
- d) Intervención del área mediante charlas de acoso sexual, capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención de este tipo de conductas, apoyo a las personas involucradas, etc.
- e) Término del contrato de trabajo en virtud de la causal contenida en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo, “*conductas de acoso sexual*” debidamente acreditadas.
- f) Otras debidamente justificadas, atendidas las particularidades de la denuncia.

Si nada dice la Dirección del Trabajo, el empleador también deberá disponer la aplicación de las medidas o sanciones correspondientes según lo indicado en el Informe de Investigación.

##### **4.6.2 Impugnación de la sanción**

La persona trabajadora a quien le sea impuesta una sanción podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador.

#### **4.7 Denuncia que involucra a personas trabajadoras de empresas externas**

Respecto de denuncias de acoso sexual que involucren a personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas, que accidentalmente se encuentren realizando faenas al interior del Establecimiento Educacional, la Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla velará porque aquellas sean debidamente investigadas por los respectivos empleadores.

Es importante hacer presente que la Fundación no puede imponer sanciones ni medidas correctivas a personas trabajadoras con las que no tenga relación laboral. Respecto de dichas personas, pueden verificarse dos situaciones:

- a) La persona denunciante pertenece a una empresa externa y la persona denunciada es trabajadora de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla. En este caso, la persona denunciante podrá recurrir a los sistemas oficiales de denuncia aquí regulados o a su Supervisor(a), quien presentará la denuncia mediante correo electrónico a la Encargada de Personas de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, iniciándose la investigación respectiva de acuerdo con lo establecido en el presente procedimiento y, de estimarse procedente, imponer las sanciones respectivas.

b) La persona denunciante pertenece a Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla y la persona denunciada es de una empresa externa. En este caso, la persona afectada deberá ingresar su denuncia mediante alguno de los canales oficiales establecidos para ello en este documento con la finalidad de seguir el conducto regular. Sin perjuicio de que la Empresa pueda investigar en conjunto con la Compañía empleadora de la persona trabajadora externa, aportando todos los antecedentes con los que cuente, solo dicha Empleadora podrá decidir si adoptará alguna medida o sanción y, en la afirmativa, cuál de las reguladas en este anexo.

#### **4.8 Seguimiento**

Se propiciarán instancias para tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar conductas que atenten contra el clima laboral y la salud de las personas trabajadoras, con especial foco en aquellos casos en que, terminada la investigación, no sea posible atribuir responsabilidad.

El seguimiento a las personas involucradas supondrá una revisión de su situación laboral, velando por que no existan repercusiones ni represalias producto de la denuncia realizada ni otros comportamientos que pudieran perjudicar su situación laboral tales como malas evaluaciones infundadas, impacto negativo en las oportunidades de promoción y/o ascenso, etc., adoptando las medidas que estime necesarias según las particularidades de cada caso investigado.

### **5 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL**

El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los siguientes principios:

- a) Confidencialidad.
- b) Imparcialidad.
- c) Celeridad.
- d) Perspectiva de género.

#### **5.1 De la denuncia y su contenido**

##### **5.1.1 Del ingreso de la denuncia**

La persona trabajadora que quisiera denunciar una conducta de acoso laboral deberá hacer llegar su reclamo a Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, por alguno de los canales informados, por escrito o de manera verbal.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta que debe ser firmada por la persona denunciante, quien deberá recibir una copia.

##### **5.1.2 Del contenido de la denuncia**

La denuncia formulada por escrito deberá contener los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona denunciante:
  - Nombre completo
  - Número de cédula de identidad
  - Correo electrónico personal y/o número de contacto
  - Cargo

b) Identificación de la víctima, en los mismos términos exigidos para la persona denunciante, en caso de que no coincida con ella. Se hace presente desde ya que las denuncias por acoso laboral que sean ingresadas de forma

anónima serán investigadas; sin embargo, no podrá aplicarse este procedimiento en forma íntegra o absoluta ya que la definición de acoso laboral exige, entre otros, que existan agresiones u hostigamientos respecto de personas trabajadoras y que tenga como resultado para la o las personas afectados maltrato, humillación o que amenace o perjudique su situación laboral.

c) Identificación de la o las personas denunciadas, a quienes se les atribuye una conducta constitutiva de carácter laboral.

d) Relación organizacional laboral entre la persona afectada con la o las personas denunciadas, es decir, qué vínculo laboral los une (jefatura-subordinado, compañeros de trabajo, si es persona trabajadora subcontratista, de empresas de servicios transitorios, etc.)

e) Descripción de los hechos a través, idealmente, de un relato cronológico que describa de forma detallada la situación que se denuncia. Se recomienda presentar antecedentes que sustenten los hechos denunciados, sin perjuicio de su incorporación en la etapa pertinente.

f) En lo posible, Identificación de las personas que tienen o puedan tener conocimiento de las conductas constitutivas de acoso laboral.

g) Fecha y firma del denunciante.

La denuncia realizada verbalmente supondrá necesariamente que la persona que la reciba deberá levantar acta, incorporando en ella todos los requisitos descritos a propósito de la denuncia por escrito, debiendo entregar copia firmada a la persona denunciante, con indicación de la fecha de la denuncia.

Las denuncias que no cuenten con la información antes señalada se entenderán incompletas, debiendo la persona receptora de la denuncia solicitar la información faltante, estableciéndose para ello un plazo de **3 días hábiles**, considerados como tal de lunes a viernes. Sin perjuicio de ello, si la denuncia no se completa, la investigación seguirá su curso con los antecedentes con que se cuente.

Toda denuncia realizada en los términos señalados anteriormente debe ser investigada por la Fundación en un **plazo máximo de 30 días**.

### **5.1.3 Derivación de la denuncia**

Recibida la denuncia, la Fundación podrá realizar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo dentro del plazo máximo de **3 días** contados desde su recepción, debiendo remitirla junto a los antecedentes con los que cuente.

También podrá realizar la derivación si la persona denunciante así lo pide.

Tratándose de una denuncia dirigida a las personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

## **5.2 Medidas de resguardo**

### **5.2.1 Adopción de medidas de resguardo**

Una vez recibida la denuncia de acoso laboral la **Encargada de Personas** adoptará de forma inmediata las medidas de resguardo pertinentes en atención a 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 la ACHS, redestinar a alguna de las personas involucradas a otras áreas de trabajo (de ser posible), modificar la modalidad de prestación del servicio u otra que se estime pertinente y útil, tanto para el correcto desarrollo de la investigación como para la protección de las partes involucradas, especialmente de la persona denunciante. Estas medidas se extenderán por el período que dure la investigación, el que no podrá exceder de 30 días.

### **5.2.2 Reclamo a la medida impuesta**

Si alguna de las personas involucradas considera que la medida impuesta es injusta o desproporcionada podrá reclamar dentro del plazo de **2 días hábiles**, debiendo la Encargada de Personas responder dentro del plazo máximo de 2 días hábiles siguiente al reclamo.

## **5.3 Investigación de las denuncias**

### **5.3.1 Designación de persona investigadora**

Recibida la denuncia, la **Encargada de Personas** de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, en un plazo máximo de **5 días**, designará a un (a) **Coordinador(a), que podrá ser un funcionario de la Fundación o y profesional externo**, para que comience el proceso de investigación asumiendo desde el momento del nombramiento la obligación de llevar a cabo el procedimiento completo regulado en este documento.

### **5.3.2 Notificación del inicio de la investigación**

La persona investigadora deberá notificar a las personas involucradas el inicio de un procedimiento de investigación por denuncia de actos constitutivos de acoso laboral, informando que el procedimiento no podrá exceder del plazo de **30 días corridos**, fijando de inmediato las fechas de citación para que las partes puedan prestar declaración, su derecho para presentar antecedentes probatorios y el plazo para acompañar los medios de prueba que estimen pertinentes para sustentar sus dichos, el que no podrá ser inferior a **5 días**.

La notificación deberá realizarse personalmente o por vía remota en caso de que las partes se encuentren prestando servicios mediante teletrabajo, **dejando constancia por escrito de ello** con indicación expresa de la fecha de notificación y de quien la realiza.

Todo el proceso de investigación deberá constar por escrito, dejándose registro de las acciones realizadas por la persona investigadora, de las declaraciones prestadas por las personas involucradas y quienes comparezcan como testigos, cuando corresponda, y de la recepción de las demás pruebas que las partes pudieren aportar.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el derecho de ser oídas y a fundamentar sus dichos.

La persona investigadora velará especialmente porque la declaración de testigos, en el caso de realizarse, se preste de forma voluntaria, libre de presiones y amenazas.

Atendida la modalidad de teletrabajo en que algunas personas trabajadoras prestan sus servicios, podrá tomarse declaración vía telemática, debiendo dejar constancia la persona declarante que el contenido de dicha declaración

se condice con lo por ella expresado, manifestando con la firma su aceptación.

### **5.3.3 Del proceso de investigación propiamente tal**

Durante el proceso de investigación, la persona investigadora deberá incorporar los antecedentes que le sean presentados por la persona denunciante y la persona denunciada, debiendo tomar declaración a aquellos testigos que fueron ofrecidos por las partes.

Asimismo, con la finalidad de acreditar la existencia o no de conductas constitutivas de acoso laboral, la persona investigadora, de oficio, deberá determinar la necesidad de requerir nuevos antecedentes y/o tomar declaraciones a otras personas, cuestión que realizará si lo estima pertinente.

### **5.4 Informe de investigación**

Una vez concluida la etapa de investigación, la persona investigadora deberá realizar un **Informe de Investigación** que deberá contener, al menos, la siguiente información:

- 1) Fecha del Informe
- 2) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- 3) Fecha de la denuncia
- 4) Individualización de víctima y persona victimaria.
- 5) Contenido de la denuncia.
- 6) Individualización de las personas miembros de la Comisión Investigadora y la fecha de su designación.
- 7) Fecha de notificación a las partes involucradas
- 8) Medidas de resguardo adoptadas y su notificación
- 9) Indicación de los antecedentes recabados durante la investigación, con la individualización de los testigos que prestaron declaración, cuando corresponda.
- 10) Análisis de la información y antecedentes obtenidos durante el procedimiento de investigación.
- 11) Conclusiones respecto de la existencia o inexistencia de hechos constitutivos de acoso laboral. Dichas conclusiones deberán ser suficientemente justificadas detallando de qué forma se determinaron y los medios de prueba que permitieron acreditar que se verificaron o no conductas constitutivas de acoso sexual. Esta exigencia es fundamental y permite garantizar que no exista sesgo alguno en el procedimiento y en las conclusiones.
- 12) Medidas o sanciones que se propone aplicar al caso investigado.

### **5.5 Término del procedimiento de investigación**

#### **5.5.1 Remisión del Informe a la Encargada de Personas**

Una vez concluido el procedimiento de investigación la persona investigadora deberá remitir el Informe de Investigación a la Encargada de Personas de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla quien, con el mérito de éste, decidirá si aceptará imponer la medida correctiva propuesta o aplicará otra, cuestión que deberá justificar detalladamente, por escrito, a efectos de evitar sesgos y arbitrariedades en la decisión.

Definida la medida a imponer, deberá notificarse a la persona denunciante y denunciada del término del procedimiento de investigación, sus conclusiones y la medida a imponer, dejando constancia de ello por escrito.

### **5.5.2 Reclamo de la medida a imponer**

Notificadas las personas intervinientes de las conclusiones del Informe de Investigación y de la sanción o medida a imponer, cualquiera de ellas podrá reclamar en contra del resultado del procedimiento dirigiendo un escrito fundado al (la) Encargada de Personas, dentro del plazo de **5 días hábiles**, quien analizará dicho reclamo, informando si se confirma o se modifica la medida inicialmente impuesta dentro del plazo máximo de **2 días hábiles**.

### **5.5.3 Otras medidas**

En caso de que del desarrollo de la investigación no logre determinarse fehacientemente la existencia de conductas de acoso laboral en los términos de la definición contenida en el artículo 2° del Código del Trabajo, pero sí otro tipo de conductas que pudieren afectar el correcto ambiente laboral, la persona investigadora podrá proponer la adopción de medidas para su corrección tales como intervención en el área, charlas de vulneración de derechos, acompañamiento o “*coaching*”, las que deberán ser aceptadas por la Encargada de Personas de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla.

### **5.5.4 Del envío del Informe a la Dirección del Trabajo**

Finalizado el proceso de investigación, la Encargada de Personas remitirá el informe a la Dirección del Trabajo dentro del plazo máximo de **2 días**, la que tendrá un plazo de **30 días** para emitir su pronunciamiento. En caso de no pronunciarse en el plazo indicado se considerarán válidas las conclusiones del informe realizado por la Fundación.

Deberá notificarse al denunciante y al denunciado el término del proceso de investigación, las conclusiones alcanzadas y la medida o sanción que se impondrá, cuando correspondiere.

## **5.6 Medidas correctivas y sanciones**

### **5.6.1 De las sanciones**

Atendida la gravedad de los hechos, Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla a través del Director del Establecimiento Educacional impondrá alguna de las siguientes medidas o sanciones dentro de los siguientes 15 días corridos desde la recepción y notificación del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Multas en dinero que no podrán exceder el 25% del sueldo diario de la persona trabajadora amonestada.
- d) Intervención del área mediante charlas de acoso sexual, capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención de este tipo de conductas, apoyo a las personas involucradas, etc.
- e) Término del contrato de trabajo en virtud de la causal contenida en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo, “*conductas de acoso laboral*” debidamente acreditadas.
- f) Otras debidamente justificadas, atendidas las particularidades de la denuncia.

Si nada dice la Dirección del Trabajo, el empleador también deberá disponer la aplicación de las medidas o sanciones correspondientes según lo indicado en el Informe de Investigación.

### **5.6.2 Impugnación de la sanción ante Tribunales**

La persona trabajadora a quien le sea impuesta una sanción podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes

contenidos en el informe del empleador.

### **5.7 Denuncia que involucra a personas trabajadoras de empresas externas**

Respecto de denuncias de acoso laboral que involucren a personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas y/o de empresas de servicios transitorios, que accidentalmente le presten servicios a la Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, esta velará porque aquellas sean debidamente investigadas por los respectivos empleadores.

Es importante hacer presente que la Fundación no puede imponer sanciones ni medidas correctivas a personas trabajadoras con las que no tenga relación laboral. Respecto de dichas personas, pueden verificarse dos situaciones:

- a) La persona denunciante pertenece a una empresa externa y la persona denunciada es trabajadora de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla. En este caso, la persona denunciante podrá recurrir a los sistemas oficiales de denuncia aquí regulados o a su Supervisor(a), quien presentará la denuncia mediante correo electrónico a la Dirección del Establecimiento Educacional de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, iniciándose la investigación respectiva de acuerdo con lo establecido en el presente procedimiento y, de estimarse procedente, imponer las sanciones respectivas.
- b) La persona denunciante pertenece a Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla y la persona denunciada es de una empresa externa. En este caso, la persona afectada deberá ingresar su denuncia mediante alguno de los canales oficiales establecidos para ello en este documento con la finalidad de seguir el conducto regular. Sin perjuicio de que la Empresa pueda investigar en conjunto con la empleadora de la persona trabajadora externa, aportando todos los antecedentes con los que cuente. Solo dicha empleadora podrá decidir si adoptará alguna medida o sanción y, en la afirmativa, cuál de las reguladas en su respectivo Reglamento.

### **5.8 Seguimiento**

Se propiciarán instancias para tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar conductas que atenten contra el clima laboral y la salud de las personas trabajadoras, con especial foco en aquellos casos en que, terminada la investigación, no sea posible atribuir responsabilidad. El seguimiento a las personas involucradas supondrá una revisión de su situación laboral, velando por que no existan repercusiones ni represalias producto de la denuncia realizada ni otros comportamientos que pudieran perjudicar su situación laboral tales como malas evaluaciones infundadas, impacto negativo en las oportunidades de promoción y/o ascenso, etc., adoptando las medidas que estime necesarias según las particularidades de cada caso investigado.

## **6.- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDOS POR APODERADOS**

El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los siguientes principios:

- a) Confidencialidad.
- b) Imparcialidad.
- c) Celeridad.
- d) Perspectiva de género.

### **6.1 De la denuncia y su contenido**

#### **6.1.1 Del ingreso de la denuncia**

La persona trabajadora que quisiera denunciar una conducta de violencia en el trabajo ejercida por apoderados deberá hacer llegar su reclamo a Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, por alguno de los canales informados, por escrito o de manera verbal. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta que debe ser firmada por la persona denunciante, quien deberá recibir una copia.

### **6.1.2 Del contenido de la denuncia**

La denuncia formulada por escrito deberá contener los siguientes antecedentes:

a) Identificación de la persona denunciante:

- Nombre completo
- Número de cédula de identidad
- Correo electrónico personal y/o número de contacto
- Cargo

b) Identificación de la víctima, en los mismos términos exigidos para la persona denunciante, en caso de que no coincida con ella.

c) Identificación de la o las personas denunciadas, en caso de que la persona denunciante tenga información del tercero ajeno a la relación laboral que incurre en estas conductas.

d) Relación organizacional laboral entre la persona afectada con la o las personas denunciadas, es decir, qué vínculo laboral los une (si es cliente, persona trabajadora subcontratista, de empresas de servicios transitorios, etc.)

e) Descripción de los hechos a través, idealmente, de un relato cronológico que describa de forma detallada la situación que se denuncia. Se recomienda presentar antecedentes que sustenten los hechos denunciados, sin perjuicio de su incorporación en la etapa pertinente.

f) En lo posible, identificación de las personas que tienen o puedan tener conocimiento de las conductas constitutivas de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

g) Fecha y firma del denunciante.

La denuncia realizada verbalmente supondrá necesariamente que la persona que la reciba deberá levantar acta, incorporando en ella todos los requisitos descritos a propósito de la denuncia por escrito, debiendo entregar copia firmada a la persona denunciante, con indicación de la fecha de la denuncia.

Las denuncias que no cuenten con la información antes señalada se entenderán incompletas, debiendo la persona receptora de la denuncia solicitar la información faltante, estableciéndose para ello un plazo de **3 días hábiles**, considerados como tal de lunes a viernes. Sin perjuicio de ello, si la denuncia no se completa, la investigación seguirá su curso con los antecedentes con que se cuente.

Toda denuncia realizada en los términos señalados anteriormente debe ser investigada por la empresa en un **plazo máximo de 30 días corridos**.

### **6.2 Medidas de resguardo**

Una vez recibida la denuncia de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, la **Encargada de Personas** adoptará de forma inmediata las medidas de resguardo pertinentes en atención a 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 situación denunciada, la afectación de la persona trabajadora, especialmente de su integridad psíquica y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone la ACHS. Estas medidas se extenderán por el período que dure la investigación, el que no podrá exceder de 30 días corridos.

### **6.3 Investigación de las denuncias**

Recibida la denuncia, el Director del Establecimiento Educacional de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla, dentro del plazo de **3 días hábiles** (de lunes a viernes) contados desde su recepción, designará un(a) Coordinador(a) para que recabe los antecedentes que dieron origen a la denuncia, el contexto en que se generaron los actos de violencia en el trabajo y reciba las inquietudes de la persona denunciante.

La persona investigadora deberá informar al(la) denunciante que se ha iniciado un procedimiento de investigación y que éste no podrá exceder de **30 días corridos**. Asimismo, le indicará una fecha para tomarle declaración y un período para que pueda acompañar los antecedentes que estime pertinente, el que no podrá ser inferior a **5 días hábiles** (de lunes a viernes).

La notificación podrá realizarse personalmente o por vía remota, debiendo en cualquier caso dejar constancia por escrito de la fecha en que se produce y quién la llevó a cabo.

Todo el proceso de investigación deberá constar por escrito, dejándose registro de las acciones realizadas por la persona investigadora, de las declaraciones efectuadas por los involucrados y por los testigos, cuando corresponda, y de la recepción de las demás pruebas que la persona denunciante pudiere aportar.

La persona investigadora velará especialmente porque la declaración de testigos, en el caso de realizarse, se preste de forma voluntaria, libre de presiones y amenazas.

#### **6.3.1 Derivación de la denuncia**

Recibida la denuncia, la Fundación podrá realizar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo dentro del plazo máximo de **3 días** contados desde su recepción, debiendo remitirla junto a los antecedentes con los que cuente.

También podrá realizar la derivación si la persona denunciante así lo pide.

La Empresa, cuando los hechos constitutivos de delitos penales, deberá informar a la persona denunciante los canales de denuncia del Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal en cuanto a la obligación de denunciar los delitos de que tomen conocimiento en ejercicio de sus funciones.

#### **6.3.2 Del informa de investigación.**

Una vez concluida la etapa de investigación, la persona investigadora deberá realizar un **Informe de Investigación** que deberá contener, al menos, la siguiente información:

1) Fecha del Informe

- 2) Nombre, correo electrónico y RUT de la Fundación.
- 3) Fecha de la denuncia
- 4) Individualización de víctima y persona victimaria, ésta si se conociere.
- 5) Contenido de la denuncia.
- 6) Individualización de las personas miembros de la Comisión Investigadora y la fecha de su designación.
- 7) Fecha de notificación a la persona denunciante y la denunciada, si se conociere.
- 8) Medidas de resguardo adoptadas y su notificación.
- 9) Indicación de los antecedentes recabados durante la investigación, con la individualización de los testigos que prestaron declaración, cuando corresponda.
- 10) Análisis de la información y antecedentes obtenidos durante el procedimiento de investigación.
- 11) Conclusiones respecto de la existencia de actos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral
- 12) Medidas que se propone adoptar en el caso denunciado.

#### **6.4 Término del procedimiento de investigación**

Una vez terminado el procedimiento de investigación, la persona investigadora deberá remitir el Informe de Investigación a la Encargada de Personas de Fundación Educacional Escuela San Francisco de Asís Ercilla quien, con el mérito de aquél, decidirá si aceptará las medidas propuestas en el Informe o aplicará otra(s), caso en el cual deberá fundamentar su decisión.

Informará y notificará a la persona denunciante del término del proceso de investigación y de la(s) medida(s) a adoptar.

### **7 CONSIDERACIONES FINALES**

Se deja expresa constancia que este procedimiento se elaboró teniendo presente la Ley N°21.645, que modifica el Código del Trabajo en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, y lo dispuesto en el Decreto N°21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento que establece directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual laboral o de violencia en el trabajo.

Por lo anterior, toda modificación a los referidos cuerpos legales y todo dictamen y/u Ordinario emitido por la Dirección del Trabajo respecto de esta normativa, se entenderá incorporada de pleno derecho, sin necesidad de modificar este anexo.

