

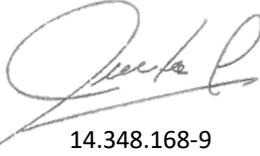
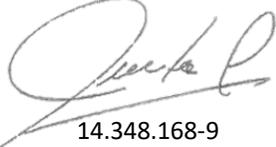
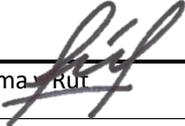


Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL

Fecha: JULIO 2024
Versión: 01
Departamento
Prevención de Riesgos

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Aprobación del Documentado:

Elaborado por:	Revisado por:	Autorizado por:
Fabián Gho - Recursos Humanos  18.730.914-K Firma y Rut	Loreto Oyanadel  14.348.168-9 Firma y Rut	Loreto Oyanadel  14.348.168-9 Firma y Rut
Patricia González -Prevención de Riesgos  18.065.393-7 Firma y Rut		



INDICE

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	3
PRINCIPIOS DE LA LEY 21.643.....	4
OBJETIVO.....	5
ALCANCE.....	5
DEFINICIONES GENERALES.....	5
MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	7
MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	11
Comité de prevención del acoso y de la violencia laboral	11
Elementos de medición y reporte.....	11
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	12
Canal de denuncias Interna:	12
Canal de denuncia externa:	12
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	12
Recepción de la denuncia:	12
Medidas de resguardo	12
Designación de Investigador	12
Inicio de la Investigación	13
Informe de Investigación	13
Indicaciones generales para el investigador	13
OBLIGACIONES	15
Obligaciones generales del empleador.....	15
Obligaciones generales del investigador	16
Obligaciones generales de los trabajadores	16
Obligaciones del Organismo administrador de la ley N° 16.744.....	16
MEDIDAS CORRECTIVAS.....	17
SANCIÓNES.....	17
ANEXOS	18
Anexo N°1 Formulario de Denuncia.....	18
Anexo N°2 Flujograma del Procedimiento de Investigación.....	19
Anexo N°3 Formato Informe de Investigación.....	20
.....	20



Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL

Fecha: JULIO 2024
Versión: 01
Departamento
Prevención de Riesgos

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La Corporación Colegio Terraustral del Sol busca como principio de la política de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, respetar la integridad física y psicológica de nuestros colaboradores, nuestro enfoque es promover el buen trato laboral al interior de nuestra comunidad educativa, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad de que las relaciones laborales se basen en un trato digno hacia las personas, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de todos los colaboradores.

La Corporación Colegio Terraustral del Sol, reconoce expresamente que la regulación de la política definida en este documento, y en el procedimiento de denuncia establecido, y su uso por parte de los funcionarios y de otras personas a quienes resulta aplicable, no restringe, ni sustituye de ninguna manera su facultad de accionar o recurrir a las instancias judiciales para hacer valer sus derechos.

Todos los colaboradores pueden acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por dichas conductas.

Con esta política se busca una participación colectiva y efectiva de todos los colaboradores, enfocándonos en un buen dialogo, en el respeto y lograr mejoras continuas, con esto un buen ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Para dar cumplimiento a lo antes mencionado, La Corporación se compromete a realizar las siguientes acciones y/o actividades:

- Crear un protocolo de prevención contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el cual tendrá una vigencia de 1 año y será modificado y/o mejorado según corresponda.
- Crear un comité de investigación, el cual deberá regirse por un procedimiento de investigación.
- Disponer de un canal de denuncias.
- Realizar campañas de sensibilización, promoviendo el buen trato y la sana convivencia entre todos los miembros de la comunidad escolar.
- Continuar con las actividades vigentes de la corporación, tales como: el comité de bienestar y calidad de vida, convivencia escolar, pausas activas y/o divertidas.
- La actualización constante y control de las medidas preventivas del protocolo vigente, CEAL-SM/SUSESO.

De acuerdo con los lineamientos de la Corporación Colegio Terraustral del Sol busca garantizar el respeto a la dignidad de los colaboradores, eliminar todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas al interior de la corporación, promoviendo ambientes laborales sanos.

Directora de Administración
Corporación Colegio Terraustral del Sol

	<p>Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL</p>	<p>Fecha: JULIO 2024 Versión: 01 Departamento Prevención de Riesgos</p>
--	--	---

PRINCIPIOS DE LA LEY 21.643

- a) **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 objetivo 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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e) **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.
- f) **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.
- g) **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.
- h) **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 regulados en el presente reglamento.
- i) **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.

	<p>Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL</p>	<p>Fecha: JULIO 2024 Versión: 01 Departamento Prevención de Riesgos</p>
--	--	---

OBJETIVO

Establecer una herramienta que oriente y guíe la implementación de medidas preventivas y procedimiento de denuncia, investigación, sanción de dichas conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Cuya finalidad es propender a la prevención y erradicación de dichas conductas y generar un ambiente laboral sano, seguro y basado en el respeto a los derechos humanos y demás políticas implementadas por Corporación Colegio Terraustral del Sol, que se entienden formar parte integrante del presente instrumento.

ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas Y directores de Corporación Colegio Terraustral Del Sol.

DEFINICIONES GENERALES

- a) **Ley 21.643 (ley Karin):** El 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin, la cual define que es lo que se entiende como acoso laboral, sexual y suma el concepto de violencia en el trabajo, entrando en vigencia el 1 de agosto 2024.
- b) **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 éste.
- c) **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 los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- d) **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra 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 en el empleo.
- e) **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- f) **En el caso de los literales d) y e)** precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:
 - ❖ **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
 - ❖ **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un 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.
 - ❖ **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 su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - ❖ **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.
- g) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL

Fecha: JULIO 2024
Versión: 01
Departamento
Prevención de Riesgos

- h) **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.
- i) **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.
- j) **Perspectiva de género:** Según el Art N°2 Del Decreto N° 21 “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 objetivo 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”.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Corporación Colegio Terraustral del Sol	Secretarias Administrativas	Recepción de personas que ingresan a la instalación.	Apoderados Alterados	Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos	
				Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos	
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
	Enfermeras	Recepción de apoderados que ingresan a la instalación.	Apoderados Alterados	Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos	
				Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos	
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
		Atención de alumnos.	Alumnos Desregulados	Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos	
				Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos	
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
	Docentes	Recepción de apoderados que ingresan a la instalación.	Apoderados Alterados	Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos	
				Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos	
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
		Atención de alumnos.	Alumnos Desregulados	Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos	
				Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos	
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
		Realización de actividades propias del rol	Sobrecarga Laboral	Estrés	1	2	2	Prevención de Riesgos	
		Educadoras Diferenciales	Recepción de	Apoderados Alterados	Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos

		apoderados que ingresan a la instalación.		Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos	
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
		Atención de alumnos.	Alumnos Desregulados		Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos
					Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos
					Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos
		Realización de actividades propias del rol	Sobrecarga Laboral		Estrés	1	2	2	Prevención de Riesgos
	Co- Educadoras	Recepción de apoderados que ingresan a la instalación.	Apoderados Alterados		Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos
					Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos
					Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos
		Atención de alumnos.	Alumnos Desregulados		Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos
					Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos
					Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos
		Realización de actividades propias del rol	Sobrecarga Laboral		Estrés	1	2	2	Prevención de Riesgos
	Auxiliar de aseo y Mantenimiento	Trato con alumnos durante la realización de su trabajo.	Alumnos Desregulados		Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos
					Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
Administrativos	Recepción de	Apoderados Alterados		Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos	



		personas que ingresan a la instalación.		Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos	
				Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos	
		Realización de actividades propias del rol	Sobrecarga Laboral	Estrés	1	2	2	Prevención de Riesgos	
	Porteros	Recepción de personas que ingresan a la instalación.		Apoderados Alterados	Maltrato Psicológico	1	1	1	Prevención de Riesgos
					Maltrato Físico	1	2	2	Prevención de Riesgos
					Daño a las dependencias	1	2	2	Prevención de Riesgos

MEDIDAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

Una vez identificados los peligros, se procede a evaluarlos para determinar su magnitud, en función de su PROBABILIDAD de ocurrencia por la(s) Consecuencia(s). La magnitud del Riesgo (MR) se determinará de acuerdo a la siguiente relación:

$$MR = \text{Probabilidad} \times \text{Consecuencia}$$

PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	VALOR
<ul style="list-style-type: none"> - Posible que ocurra un Incidente con lesión y/o daño material leve (la organización debe definir una cantidad de veces que puede ocurrir un incidente de este tipo en un período de tiempo y fijarla como estándar). - Improbable de una enfermedad profesional 	BAJA 1
<ul style="list-style-type: none"> - Probable que ocurra un incidente con lesión y/o daño material (la organización debe definir una cantidad de veces que puede ocurrir un incidente de este tipo en un período de tiempo y fijarla como estándar). - Probabilidad media de adquirir una enfermedad profesional. 	MEDIA 2
<ul style="list-style-type: none"> - Muy Probable que ocurra un Incidente con Lesión y/o daño material serio (la organización debe definir una cantidad de veces que puede ocurrir un incidente de este tipo en un período de tiempo y fijarla como estándar). - Alta Probabilidad de adquirir una enfermedad profesional. 	ALTA 3



Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL

Fecha: JULIO 2024
Versión: 01
Departamento
Prevención de Riesgos

CONSECUENCIAS	VALOR
- Incidentes sin lesiones (accidentes sin tiempo perdido) - Alteraciones a la salud reversibles (no se produce enfermedad profesional)	BAJA 1
- Incidentes con lesiones y/o con daño material importante. - Enfermedad Profesional reversible.	MEDIA 2
- Incidentes con lesión muy grave o mortal (Invalidez total / Muerte). - Enfermedad Profesional irreversible	ALTA 3

Nivel de Significancia del riesgo

Nivel de Significancia	Aceptable	Moderado	Critico
Magnitud del Riesgo	1 - 2	3 - 4	6 - 9

	Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL	Fecha: JULIO 2024 Versión: 01 Departamento Prevención de Riesgos
--	--	---

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La administración General de Corporación Colegio Terraustral del Sol, liderará anualmente un plan de trabajo, en coordinación con las demás áreas y miembros que deban tener responsabilidades bajo el mismo, que contemplará los siguientes asuntos:

- Acciones de desarrollo y formación específica a líderes en materia de diversidad, inclusión y prevención de prácticas de acoso y/o violencia en el trabajo.
- Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso y/o violencia en el trabajo, dirigida a todos los colaboradores/as de la Corporación Colegio Terraustral del Sol.
- Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como del presente procedimiento.
- Formaciones específicas, dirigidas a las personas responsables de la atención de casos de acoso y/o violencia en el trabajo.
- Capacitaciones específicas en la inducción de nuevos colaboradores/as.
- Conformación de Comité de prevención del acoso y de la violencia laboral.
- Creación de elementos de medición y reporte.

Comité de prevención del acoso y de la violencia laboral

El comité de prevención del acoso y de la violencia laboral será el organismo encargado de llevar a cabo las actividades tendentes a la prevención acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Este comité será conformado por distintos miembros de la comunidad escolar, asegurando en todo momento imparcialidad, celeridad, y seriedad en la ejecución de las tareas.

Este comité será nombrado por la alta dirección de Establecimiento y podrá ser modificada su composición previo acuerdo y constancia en actas.

Este comité tendrá como labores las siguientes:

- Designar a un investigador las denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo realizadas a través de los canales de comunicación que Corporación colegio Terraustral del Sol disponen para tal efecto.
- Conocer y emitir recomendaciones frente a la prevención y atención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Ejecutar actividades para promover el buen trato.

Elementos de medición y reporte

El área de Recursos humanos en su rol articulador tendrá estrategias para sondear la percepción y medir la evolución a su cargo, con las siguientes actividades:

- Encuestas Anónimas: Implementar encuestas anónimas periódicas para todos los empleados, con preguntas específicas sobre la percepción de la implementación del protocolo y la efectividad de las medidas de prevención y atención del acoso sexual.
- Grupos Focales: Organizar grupos focales con empleados de diferentes niveles y departamentos para discutir sus experiencias y percepciones sobre el protocolo y las medidas de igualdad en el ambiente laboral.

	Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL	Fecha: JULIO 2024 Versión: 01 Departamento Prevención de Riesgos
--	--	---

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Canal de denuncias Interna:

Las denuncias de casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo serán recibidas en la casilla de correo canal.denuncia@terraustraldelsol.cl , para esto el denunciante deberá completar el formulario de denuncia (Ver Anexo N°1 Formulario de Denuncia)

Canal de denuncia externa:

El denunciante también podrá realizar su denuncia directamente a la dirección del trabajo: <https://tramitesjuridico.dt.gob.cl/>

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

(Ver Anexo N°2: Flujograma del Procedimiento de Investigación)

Recepción de la denuncia:

1. Si la denuncia es realizada a través del canal interno de denuncia, esta será recibida por el empleador.
2. El empleador tendrá un plazo de 3 días hábiles para acoger la denuncia o derivarla a la dirección del trabajo, junto con esto deberá tomará medidas de resguardo de manera inmediata en atención a la gravedad de los hechos imputados, no obstante, durante todo el proceso de investigación se podrán implementar nuevas medidas de resguardo.
3. Una vez acogida la denuncia por parte del empleador, deberá notificar al denunciante y a la dirección del trabajo del proceso investigativo, así como también de las medidas de resguardo.

Medidas de resguardo

Una vez se reciba una denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención psicológica del denunciante (por OAL) e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición.

Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya.

Sin perjuicio de lo anterior se podrán indicar nuevas medidas de resguardo mientras dura la investigación.

Dentro de las medidas a ser adoptadas, podrán contemplarse:

1. Asistencia psicológica: Proveer acceso a servicios de apoyo psicológico con organismo administrador (ACHS) para el denunciante y/o el denunciado.
2. Separación de espacios físicos: Si existiera la factibilidad, separar físicamente los lugares de trabajo del denunciante y/o denunciado.
3. Entre otras.

Designación de Investigador

1. Se designará a un trabajador para la investigación, el cual preferentemente deberá contar con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales.
2. Se informará por escrito a la persona denunciante el investigador asignado.



Inicio de la Investigación

1. El proceso de investigación tiene una duración de 30 días a contar de la fecha de la denuncia.
2. El denunciante al momento de prestar declaración en la investigación podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora al empleador, no obstante, el empleador decidirá fundadamente mantenerlo o cambiarlo, lo cual quedara registrado en el informe de investigación

Informe de Investigación

Se creará un informe de investigación el cual deberá contener lo siguiente:
(Ver Anexo N°3 Formato Informe de Investigación)

1. Antecedentes del Empleador
2. Antecedentes del Denunciante
3. Antecedentes del Denunciado
4. Antecedentes del Investigador
5. Medidas de Resguardo Adoptada
6. Individualización de los Antecedentes
7. Declaraciones y alegaciones
8. Conclusiones
9. Medidas Correctiva
10. Propuesta de Sanciones (Solo si corresponde según reglamento interno)

Indicaciones generales para el investigador

El investigador deberá tener especial cuidado en cumplir los siguientes lineamientos:

1. Transparencia en el proceso: Mantener a las partes involucradas informadas sobre el progreso de la investigación y los pasos a seguir, sin comprometer la confidencialidad del proceso.
2. Fundamentar debidamente la decisión.
3. Recopilación exhaustiva de pruebas: Asegurar que se recopilen todas las pruebas pertinentes y objetiva, incluyendo testimonios, documentos, correos electrónicos, mensajes y cualquier otro tipo de evidencia relevante.
4. Imparcialidad y neutralidad: Mantener una postura imparcial y neutral durante toda la investigación, evitando cualquier tipo de favoritismo o predisposición hacia alguna de las partes.
5. Documentación detallada: Registrar de manera detallada y precisa todos los procedimientos, entrevistas, y decisiones tomadas durante la investigación.
6. Entrevistas confidenciales: Realizar entrevistas confidenciales con todas las partes involucradas y con posibles testigos, garantizando la privacidad y la protección de sus identidades.
7. Derecho a apelar: Proveer un mecanismo para que cualquiera de las partes involucradas pueda apelar la decisión final del comité si considera que sus derechos no han sido respetados.
8. Derecho a réplica: Garantizar que la persona denunciada tenga la oportunidad de presentar su versión de los hechos y aportar pruebas en su defensa.
9. No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios o prejuicios sexistas.
10. Evitar la revictimización de la persona afectada.
11. Plan de acción post-investigación: Establecer un plan de acción para implementar medidas correctivas y preventivas, basadas



Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL

Fecha: JULIO 2024
Versión: 01
Departamento
Prevención de Riesgos

en los hallazgos de la investigación.

12. Revisión de políticas internas: Evaluar y, si es necesario, revisar las políticas y procedimientos internos de la organización para prevenir futuros incidentes similares.
13. Realizar una reevaluación de riesgos: Realizar una reevaluación de riesgos para identificar posibles nuevas amenazas a la seguridad de las personas involucradas y tomar medidas preventivas adecuadas.

	<p>Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL</p>	<p>Fecha: JULIO 2024 Versión: 01 Departamento Prevención de Riesgos</p>
--	--	---

OBLIGACIONES

Obligaciones generales del empleador

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

	Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL	Fecha: JULIO 2024 Versión: 01 Departamento Prevención de Riesgos
--	--	---

Obligaciones generales del investigador

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones generales de los trabajadores

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones del Organismo administrador de la ley N° 16.744

- Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

 <p>COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL</p>	<p>Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL</p>	<p>Fecha: JULIO 2024 Versión: 01 Departamento Prevención de Riesgos</p>
---	--	---

MEDIDAS CORRECTIVAS

Se adoptarán medidas correctivas en el plazo de 15 días desde el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, que tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el presente protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

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

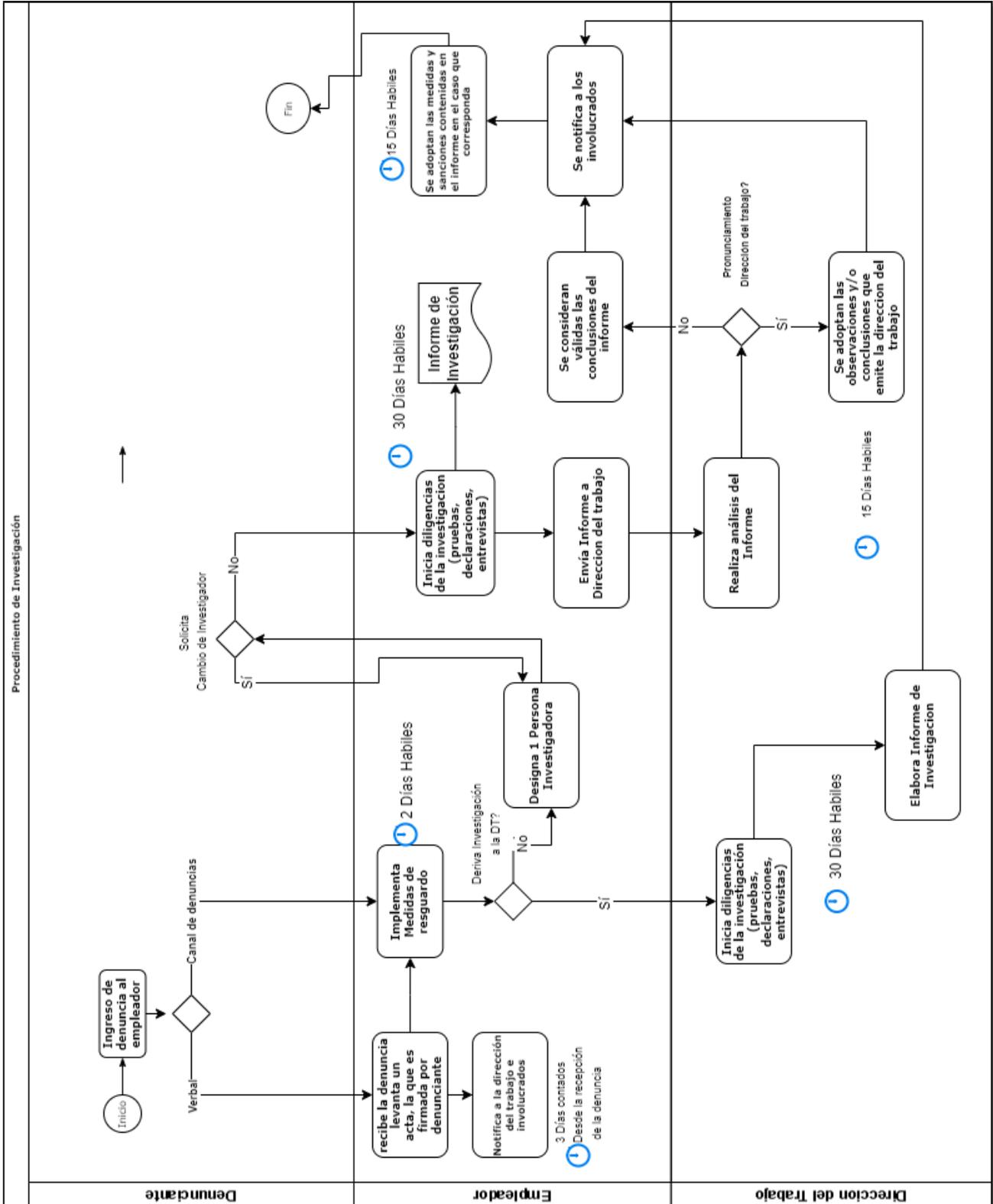
SANCIONES

En los casos que corresponda, se aplicaran las sanciones en el plazo de 15 días desde el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en las letras b) o f) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

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

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

Anexo N°2 Flujiograma del Procedimiento de Investigación





Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL

Fecha: JULIO 2024
Versión: 01
Departamento
Prevención de Riesgos

Anexo N°3 Formato Informe de Investigación



Informe prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
CORPORACIÓN COLEGIO TERRAUSTRAL DEL SOL

Fecha:

1. Antecedentes del Empleador:

Razón Social : Corporación Colegio Terraustral del Sol
RUT : 65.127.269-3
Correo electrónico : canal.denuncia@terraustraldelsol.cl

2. Antecedentes del Denunciante

Nombre del denunciante :
Correo electrónico válido :
RUT :

3. Antecedentes del Denunciado

Nombre del denunciado :
Correo electrónico válido :
RUT :

4. Antecedentes del Investigador

Nombre del investigador :
Correo electrónico válido :
RUT :

5. Medidas de Resguardo Adoptadas

6. Individualización de los Antecedentes

7. Declaraciones y alegaciones

8. Conclusiones

9. Medidas Correctivas

10. Propuesta de Sanciones (Solo si corresponde según reglamento interno)

Corporación Colegio Terraustral del sol