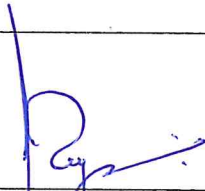

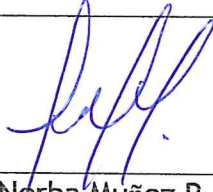


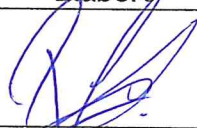





Versión: 01
Fecha: Junio - 2024

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN POR MALTRATO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

			
Sandra Reyes V. Directora Revisó y Aprobó	Constanza Vera R. Sub-directora Revisó	Nerba Muñoz R. Enc. De Prevención Elaboró	
			
Linka Espinoza UTP E. Media Revisó	Alejandro Lara Evaluador – C. de A. Revisó	Paola Carrillo CPHS - Presidenta Revisó	Maricela Castro C. de A. y UTP Revisó

I. ALCANCE DE APLICACIÓN.

El presente protocolo tiene alcance para todos los funcionarios de la **Fundación Educativa Colegio Los Agustinos de Maule** independiente de su calidad contractual o tipo de jornada que cumpla.

Las normas contenidas en este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:

- a) Al personal con contrato de trabajo indefinido como a plazo fijo.
- b) A los alumnos o alumnas en práctica en conformidad a lo dispuesto en el libro I, título II, capítulo primero del contrato de aprendizaje del Código del Trabajo.
- c) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades, bajo un contrato de honorarios. La aplicación del presente protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato.

II. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.
2. Código del Trabajo.
3. Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
4. Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
5. Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
6. Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.
7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
8. Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
9. Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018.
10. Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.
11. Ley N° 21.643, la cual modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

III. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
2. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.
3. **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
4. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad posible, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el presente protocolo.
5. **Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.
6. **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.
7. **Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
8. **Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de

cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

9. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
10. **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
11. **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en las Corporaciones, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

IV. MARCO CONCEPTUAL.

a) **ACOSO SEXUAL:**

1) Definición Ley 21.643 :

“El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Características:

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual.

Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y

acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

V. CONDUCTAS Y EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

VI. MARCO CONCEPTUAL.

a) MALTRATO LABORAL:

a.1) Definición Ley 21.643:

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral”.

Características

Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:

La agresión es **esporádica**, depende del estado de ánimo del maltratador

La conducta es **generalizada**, no existe una víctima, sino que el maltrato es para todos por igual.

La conducta es **evidente**, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.

Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

No existe un objetivo específico como desgastar a la víctima.

b) ACOSO LABORAL:

Definición.

“El acoso laboral, entendiéndose por tal 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”.

Características.

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.

Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.

El hostigamiento es reiterado en el tiempo.

Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

La acción puede ser evidente o silenciosa, busca pasar inadvertida.

TIPOS DE ACOSO LABORAL.

Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.

Vertical ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.

Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a ésta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

Las conductas de acoso laboral pueden ser al menos de **dos tipos**: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos.

Objetivo del acoso	Ejemplo de conductas
Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades.	Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima. Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo. Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral. Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o

	<p>a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.</p> <p>Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.</p> <p>Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.</p>
Obstaculizar el desempeño en el trabajo.	<p>Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.</p> <p>Quitar o agregar mas áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.</p> <p>Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.</p> <p>Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.</p> <p>Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.</p> <p>Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.</p> <p>Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.</p> <p>Borrar o sacar (extraer) material que contenga información de trabajo.</p> <p>No asignar los recursos necesarios para realizar sus labores o tereas a desempeñar.</p>

VII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN.

Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de:

1. confidencialidad,
2. imparcialidad,
3. celeridad y

4. perspectiva de género.

COMO HACER UNA DENUNCIA.

La persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la Directora del establecimiento, o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante.

Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

QUÉ HACE EL EMPLEADOR CON LA DENUNCIA.

El empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.

Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

VIII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN:

MEDIDAS A ADOPTAR.

Ejemplo de las medidas a adoptar : separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada,

Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744. "trabajadores".

DENUNCIA ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo:

Esta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas, en el plazo máximo de dos días hábiles,

Se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508."

CUANDO LA DENUNCIA SE PRESENTA EN LA EMPRESA.

Si la denuncia es presentada en la empresa, el empleador:

Dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o,

En el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

SI EL EMPLEADOR HACE LA INVESTIGACION.

Si se opta por una investigación interna:

- 1.- Deberá constar por escrito,
- 2.- Debe ser llevada en estricta reserva y ,
- 3.- Garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

FINALIZADA LA INVESTIGACIÓN

Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta.

En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

(Silencio de la I del T)

MEDIDAS O SANCIONES A APLICAR.

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, **dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.**

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) (acoso sexual) o f) (acoso laboral) del N° 1 del artículo 160*. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

*** El contrato de trabajo termina por alguna de las conductas anteriores , sin derecho a indemnización alguna.**

DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecido en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

NUEVO PROCESO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Ley 21.643 (Ley Karin)

Entra en vigencia 01 de agosto de 2024



FORMULARIO DE DENUNCIA

Denuncia por hechos constitutivos de Malos tratos, Acoso Laboral y/o Sexual

TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Marque con una "X" la alternativa que corresponda al tipo de violencia laboral que denuncia:

<input type="checkbox"/>	Maltrato Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual

IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS

Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia:

<input type="checkbox"/>	Víctima (persona en quien recae la acción de violencia laboral)
<input type="checkbox"/>	Denunciante (persona que pone en conocimiento el hecho de violencia, sin ser víctima de éste)

Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Teléfono de contacto	
Correo de contacto	

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Teléfono de contacto	
Correo de contacto	

Datos personales del DENUNCIADO:

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Teléfono de contacto	
Correo de contacto	

2. Indique hace cuánto tiempo es víctima de acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. Señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con que se reiteran. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

3. Indique el nombre de la persona o personas que realizaron acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. Puede señalar otros antecedentes de la persona, que complementen la denuncia. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

4. Señale el nombre de las personas -testigos- que presenciaron las acciones de maltrato, acoso laboral o sexual, o que tengan algún tipo de información de lo ocurrido. Indique nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

--

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Ninguna evidencia específica
<input type="checkbox"/>	Testigos
<input type="checkbox"/>	Correos electrónicos
<input type="checkbox"/>	Documentos
<input type="checkbox"/>	Informe médico y/o psicológico
<input type="checkbox"/>	Otros medios de prueba

Señale cuáles: _____

Señale los documentos que adjunta en la presente denuncia, indicando el nombre del documento y el número de páginas.

--

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __/__/__
(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA __/__/__
(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA

RECEPTOR/A Datos de quien denuncia:

RUT: _____ Teléfono: _____ Email: _____
Dirección: _____ Comuna: _____