



## PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

### I.- OBEJTIVO

Establecer un procedimiento claro y objetivo para investigar, gestionar y sancionar situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, asegurando un debido proceso, dando a conocer las obligaciones y derechos de los intervinientes y con especial interés por las posibles víctimas.

### II.- ALCANCE

El presente protocolo aplica a todos los colaboradores con relación laboral vigente y que desempeñan sus funciones en el establecimiento denominado Fundación educacional Instituto Santa María Chillán. De igual manera, aplicará a trabajadores relacionados indirectamente con el establecimiento en calidad de subcontratos, servicios transitorios, entre otros.

### III.- FUENTE NORMATIVA

El presente protocolo ha sido confeccionado tomando como base la siguiente fuente legal:

1. 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.
2. Circular 3813 del 7 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones para la asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley n°21.643 (Ley Karin).
3. Dictamen 362/19 del 7 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo.
4. Artículo 153, 154 y 184 del Código del Trabajo;
5. Artículo 67 de la Ley N°16.744;
6. Artículo 15 del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
7. Decreto 21 del 28 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento que establece las directrices a las

	<b>PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	Código	PO.SSO.008
		Fecha Emisión	29.Jul.24
		Versión	01
		Páginas	32

cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

#### IV.- LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

En el presente protocolo, se utilizan de manera inclusiva términos como “el trabajador”, “el colaborador”, “el cliente”, “el docente”, “el asistente de la educación”, entre otros, y sus respectivos plurales, así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo, se refieren a hombre y mujeres.

Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo evitar la discriminación de géneros en el idioma español, salvo usando “(o)”, “(los), (las)”, u otras similares para referirse a ambos sexos en conjunto, y ese tipo de fórmula supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura. Sin embargo, es nuestro objetivo dejar evidenciado el respeto a la inclusión y lenguaje no sexista.

#### V.- DEFINICIONES

En términos generales, las palabras utilizadas en el presente protocolo se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras. Sin perjuicio de lo anterior, para efectos del presente protocolo se entenderá por:

- **Persona trabajadora:** Docente o Asistente de la Educación que posee relación laboral vigente.
- **Denunciante :** persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Denunciado/a:** persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- **Denuncia:** documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- **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 otras 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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

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.

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

- i. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- ii. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- iii. Ser realizada por cualquier medio;
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a 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 menospreciarlo.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
  - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
  - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a los Docentes y a los Asistentes de la Educación, con ocasión de la prestación del servicio educativo, por parte de Padres, Madres, Apoderados, Estudiantes, Transportistas Escolares, Subcontratos, Proveedores, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:
- 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.
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Es considerado comportamiento incívico quién:
- Use un tono de voz inapropiado y agresivo cuando se habla.
  - Utilice gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación hostil en el entorno laboral.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- No respete los espacios personales del resto de las personas trabajadoras , tomando y usando sin consentimiento herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- No Mantenga 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.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

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

Ejemplos de sexismo hostil es:

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

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

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- 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”.
- **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.
- **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.
- **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del colegio 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.
- **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el colegio para evitar la repetición de las conductas investigadas



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

<b>Código</b>	PO.SSO.008
<b>Fecha Emisión</b>	29.Jul.24
<b>Versión</b>	01
<b>Páginas</b>	32

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.

- **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 colegio, 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.
- **Colaboradores con facultades generales de administración<sup>1</sup>:** Para efectos del presente instrumento, se entenderán que cumplen con los

---

<sup>1</sup> En virtud del cargo y funciones que desempeña, el Trabajador posee facultades generales de administración, vale decir, tiene la obligación y responsabilidad de guiar a otros colaboradores bajo su dependencia, de impartir instrucciones en representación del colegio, de hacerlas cumplir, de manera de obtener el logro de los objetivos y misión que promueve la organización.

Lo anterior sobre la base que los equipos directivos, coordinadores de Programa de Integración Escolar y/o coordinadores de ciclo son de exclusiva confianza del colegio en virtud de la organización propia de los establecimientos educacionales y normas educativas.





**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

requisitos prescritos en el artículo 4, inciso primero del Código del Trabajo, los trabajadores que ocupan los siguientes cargos:

- a) Representante Legal de la entidad sostenedora,
- b) Directores de la entidad sostenedora que mantengan relación laboral vigente,
- c) Director del establecimiento (o Rector según el EE)
- d) Coordinador pedagógico (o jefe UTP según el EE)
- e) Inspector General (o similar según EE)
- f) Coordinadores de Ciclo (según organización del EE)
- g) Coordinador PIE (en la medida que cumpla con los requisitos)

- **Participantes en el procedimiento:** Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, colegio o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este protocolo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del protocolo se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.
- **Agresión:** Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona".
- **Hostigamiento:** Es la "Acción y efecto de hostigar" y entre las acepciones de su infinitivo "hostigar", se cuentan las siguientes: "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo".
- **Menoscabo:** Efecto de menoscabar que, a su vez, respecto de "menoscabar" se entenderá como causar mengua o descrédito en la honra.



## PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- **Maltrato:** Tratar mal a alguien de palabra u obra y también menoscabar, echar a perder.
- **Humillación:** Herir el amor propio o la dignidad de alguien y, dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo.
- **Empleador:** Para efectos del presente instrumento, la utilización de las palabras establecimiento, colegio, entidad sostenedora y establecimiento educacional, serán sinónimos del concepto empleador en el ámbito laboral.

### VI. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROCEDIMIENTO

**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.

**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.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

<b>Código</b>	PO.SSO.008
<b>Fecha Emisión</b>	29.Jul.24
<b>Versión</b>	01
<b>Páginas</b>	32

**No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el colegio 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.

**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 colegio 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.

**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.

**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.

**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.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

**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.

**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.

## **VII.- OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES DEL PRESENTE PROTOCOLO**

**1.- Obligaciones generales de la persona o institución a cargo de la investigación:** Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) 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.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.



## PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- e) 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.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**2.- Obligaciones generales de las personas trabajadoras:** Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el colegio.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) 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.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

## VIII.- PROCEDIMIENTO

### ETAPA 1.- DENUNCIA

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal<sup>2</sup> o escrita, de manera presencial o electrónica, siguiendo las siguientes orientaciones:

#### a.- A quién se debe presentar la denuncia:

- a.1.- Si la persona denunciada corresponde a un trabajador con facultades generales de administración, la denuncia deberá ser interpuesta o derivada a la Dirección del Trabajo que corresponda al domicilio del establecimiento.

---

<sup>2</sup> 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.



## PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

a.2.- Si persona denunciada no corresponde a las indicadas en el numeral anterior, el trabajador denunciante podrá optar por presentar la denuncia ante el colegio o directamente ante la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del establecimiento.

### **b.- Canal de denuncia:**

Es el medio por el cual los trabajadores pueden realizar sus denuncias. El establecimiento ha optado por utilizar como canal de denuncia:

Correo electrónico [denuncias@ismchillan.cl](mailto:denuncias@ismchillan.cl) el que será administrado directamente por la entidad sostenedora o en quién esta lo derive.

En caso que el trabajador decida denunciar directamente en la Dirección del Trabajo, la unidad correspondiente se encuentra ubicada en Libertad N° 878 Chillán.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante recordar que la denuncia podrá ser verbal, para ello el trabajador afectado se podrá contactar con:

DENUNCIADO	RESPONSABLE	DATOS DE CONTACTO	
		NÚMERO	CORREO
Con facultades de administración	Dirección del Trabajo	42 2281309	600 450 4000
Sin facultades de administración	Ruby Reales	42 2426880	Ruby.reales@ismchillan.cl
	Jessica Bobadilla	42 2426880	Jessica.bobadilla@ismchillan.cl

### **c.- Recepción de la denuncia:**

Al momento de recibir una denuncia y cualquiera sea el canal que se disponga, se seguirán las siguientes orientaciones:

c.1.- Se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial.

c.2.- Se deberá entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

c.3.- La denuncia podrá ser por escrito (utilizando el canal de denuncias) o verbal. En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

<b>Código</b>	PO.SSO.008
<b>Fecha Emisión</b>	29.Jul.24
<b>Versión</b>	01
<b>Páginas</b>	32

con indicación de la hora de presentación. En ambos casos, sea el Trabajador, Colegio o Dirección del Trabajo, según corresponda, la denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.
- f) Firma del denunciante y del receptor de la denuncia. En ambos casos podrá utilizarse algún medio de firma digital.
- g) Identificación de la persona que recibe la denuncia.
- h) Fecha y hora en que se recibió la denuncia.
- i) Decisión del afectado respecto de quién realizará la investigación (Colegio o Dirección del Trabajo)
- j) Declaración que ha sido informado de los derechos, deberes, plazos y antecedentes relevantes del proceso.

	<b>PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	<b>Código</b>	PO.SSO.008
		<b>Fecha Emisión</b>	29.Jul.24
		<b>Versión</b>	01
		<b>Páginas</b>	32

k) Antecedentes que aporta el denunciante como evidencias, si existen.

c.4.- No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

c.5.- Si la denuncia es presentada ante el colegio, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de una investigación interna, el colegio deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a la Dirección del Trabajo.

c.6.- Cualquiera sea el responsable de la investigación, el colegio deberá informar por escrito a la parte denunciante.

c.7.- En todos los casos, el Colegio podrá utilizar asesoría externa especializada que apoyará el presente protocolo, siendo aplicable a estas los principios, obligaciones y plazos establecidos en el presente instrumento.

#### **d.- Adopción de medidas de resguardo:**

Las medidas de resguardo son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo que mandata al colegio a adoptar todas las medidas tendientes a resguardar, eficazmente, la integridad de sus dependientes, evitando aquellos riesgos que le son conocidos o aquellos que debe conocer.





**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

Recibida la denuncia, la entidad sostenedora tiene el derecho y obligación legal de adoptar medidas de resguardo a favor de los involucrados<sup>3</sup>, de manera inmediata y en atención a la gravedad de los hechos imputados, las que podrán ser:

- d.1.- Separación del lugar del trabajo lo que podrá implicar, por las funciones que desarrollen, derivar a una de las partes a su domicilio con derecho a remuneración por el tiempo que dure la investigación,
- d.2.- Redistribución de la jornada de trabajo a una o las partes involucradas, sin contabilización de asistencia por la duración de la investigación
- d.3.- Derivación para apoyo psicológico temprano a través del organismo de seguridad social administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social, o atención particular,
- d.4.- Inhabilidad temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada;
- d.5.- Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
- d.6.- Otro que la administración sugiera en atención al hecho ocurrido, por ejemplo acompañamiento en el aula o en reuniones de trabajo u otra situación que lo requiera.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al colegio con el objetivo de resguardar eficazmente la vida salud de los participantes en el procedimiento las que deberán ser implementadas de manera inmediata y deberán ser acatadas por las partes involucradas.

Lo dispuesto en los dos párrafos inmediatamente anteriores no será considerado, bajo ningún punto de vista, un menoscabo al trabajador toda vez que se está respetando lo instruido legalmente y busca el resguardo de los involucrados.

---

<sup>3</sup> Se respetará el derecho a la presunción de inocencia y debido proceso para el denunciado sin que esto implique una desestimación de la denuncia.

	<b>PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	Código	PO.SSO.008
		Fecha Emisión	29.Jul.24
		Versión	01
		Páginas	32

## ETAPA 2.- INVESTIGACIÓN INTERNA

### **i.- Designación De La Persona A Cargo De La Investigación:**

Para efectuar la investigación, el colegio deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. Igualmente, los datos de la persona definida a cargo de la investigación deberán ser también informados por escrito a la persona que efectúa la denuncia.

El denunciante o denunciado pueden presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador/a, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. El colegio deberá decidir fundadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación.

Cabe hacer presente que previamente que la Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre la posibilidad de que el colegio utilice los servicios de una empresa externa especializada en materia de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento. imparcial y objetivo para las partes involucradas.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado, que no existe razón para excluir del procedimiento la intervención técnica de un tercero especializado, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al colegio, lo que resulta plenamente aplicable a los procedimientos establecidos mediante la Ley N°21.643, particularmente considerando su complejidad de las materias.

Es importante precisar dicha intervención debe cumplir con el estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de estas denuncias, siendo, entonces, primordial que se trate de una asistencia apropiada y funcional a los fines perseguidos; y que permita cumplir a cabalidad todos los requisitos que prescribe la ley respecto estos procedimientos.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

Finamente, se destaca que la participación de esta entidad externa de modo alguno modifica, excluye o aminora la responsabilidad del colegio en el cumplimiento de los deberes que, en la materia, le impone la ley, relativa a que es el colegio el directo y exclusivo encargado de los procedimientos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

El colegio designará a un número par a cargo de la investigación y deberá estar compuesto por el mismo número de mujeres y hombres. Mismo criterio aplicará en caso de apoyo y/o asesoría externa.

**ii.- Diligencias mínimas:**

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

Se deberá determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes:

- 1) El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo;
- 2) Reglamento interno respectivo;
- 3) Contratos de trabajo y sus respectivos anexos;



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- 4) Registros de asistencia;
- 5) Denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo;
- 6) Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo;
- 7) Resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

**iii.- Instancia de mediación:**

Si a juicio del investigador y, consultado el Representante Legal de la entidad sostenedora, los hechos denunciados son considerados de menor gravedad, previo al inicio del procedimiento de investigación, podrá proponerse la apertura de una instancia de mediación, como un mecanismo de acuerdo y solución del conflicto levantado. Dentro de la mediación, se podrán buscar acuerdos en torno a la reparación del daño o afectación causado con la conducta, disculpas, compromisos correctivos, entre otros.

La propuesta de mediación siempre deberá ser sometida al consentimiento de ambas partes, tanto denunciado(a) como víctima, quienes decidirán sobre la apertura de esta etapa previa. En caso de no contar con ambos consentimientos, se debe dar inicio a la investigación.

Sólo si hay acuerdo de ambas partes se cerrará el caso por la vía de la mediación.

En caso contrario, transcurridos 10 días hábiles sin haber las partes alcanzado un acuerdo, se dará inicio inmediato a la investigación y el plazo de 30 días para hacer la investigación de la denuncia se contará desde transcurridos dichos 10 días.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

La autoridad que haya validado la instancia de mediación será responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la mediación.

**iv.- Plazos para concluir la investigación:**

Según lo dispuesto en el artículo 211-C del Código del Trabajo, y en cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días hábiles.

Con todo, en virtud del derecho que les asiste a los Docentes y Asistentes de la Educación que se desempeñan en establecimientos educacionales que se rijan por el Estatuto Docente y/o Estatuto Asistentes de la Educación respecto del periodo de interrupción de vacaciones de invierno y estival, dichos plazos se suspenderán desde el último día hábil que corresponda desarrollar sus funciones (incluidos los periodos de capacitación y/o labores esenciales) hasta el primer día hábil que corresponda retomarlas.

**v.- Directrices para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación:**

**Violencia en el trabajo:** En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de padres, madres, apoderados, estudiantes, transportistas escolares, proveedores, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante la entidad sostenedora o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente protocolo según corresponda.

Asimismo, se informará, 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 el colegio proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

**Régimen de subcontratación:** En caso que la entidad sostenedora, en su calidad de colegio principal o usuaria reciba una denuncia de una persona



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

trabajadora dependiente de otro colegio, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su colegio o la Dirección del Trabajo, el establecimiento educacional deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la entidad sostenedora, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la entidad sostenedora respectiva, ante su colegio o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su colegio, éste deberá informar de ella al colegio, dentro de los tres días desde su recepción. El colegio será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los colegios de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

### **ETAPA 3.- RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES**

#### **A.- Contenidos Del Informe De Investigación:**

Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.
- Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

- Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

## **B.- INSTANCIA DE APELACIÓN**

Previo al cierre definitivo del informe para el envío a la Dirección del Trabajo, y con el objetivo de garantizar el debido proceso, la persona encargada de la investigación ofrecerá a todo trabajador involucrado en una investigación de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo el derecho de apelar cualquier decisión o medida disciplinaria resultante de dicha investigación.

### **1. Procedimiento de Apelación:**

- a. El trabajador deberá presentar una solicitud de apelación por escrito ante el Comité de Apelaciones dentro de un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir de la notificación de la decisión o medida disciplinaria.
- b. La solicitud de apelación deberá incluir una descripción detallada de los motivos de la apelación y cualquier evidencia adicional que el trabajador considere relevante para su caso.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

## **2. Comité de Apelaciones:**

- a. El Comité de Apelaciones estará compuesto por un número par de miembros imparciales y capacitados en la materia, designados por la empresa, con igual número de mujeres y hombres.
- b. Los miembros del Comité de Apelaciones no deberán tener ningún conflicto de interés o relación directa con las partes involucradas en la investigación original.

## **3. Revisión de la Apelación:**

- a. El Comité de Apelaciones revisará toda la documentación relevante, incluyendo el informe de la investigación original, la solicitud de apelación y cualquier evidencia adicional presentada.
- b. El Comité de Apelaciones podrá entrevistar a las partes involucradas y a cualquier testigo adicional si lo considera necesario.

## **4. Decisión Final:**

- a. El Comité de Apelaciones emitirá una decisión final por escrito dentro de un plazo de dos (2) días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud de apelación.
- b. La decisión del Comité de Apelaciones será definitiva y vinculante para todas las partes involucradas.

## **5. Confidencialidad:**

Todas las etapas del proceso de apelación deberán llevarse a cabo con el máximo respeto por la confidencialidad y la dignidad de las partes involucradas. Esta cláusula tiene como objetivo garantizar la justicia y la transparencia en el manejo de situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, proporcionando a los trabajadores un recurso adecuado para apelar decisiones que consideren injustas.





**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

**C.- REMISIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:**

El colegio dentro del plazo de dos días (2) de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

- Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción que formará parte del expediente.
- La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días (30) para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del colegio, la persona afectada, denunciante y denunciada.
- En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el colegio, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

**D.- ADOPCIÓN DE MEDIDAS O SANCIONES DEL INFORME POR EL COLEGIO:**

Notificado el colegio del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días (15) corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el colegio deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

**ETAPA 4.- ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS**

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

**Medidas correctivas:**

Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en el o hecho que dio origen a la denuncia.

Con las medidas adoptadas se debe generar garantías de no repetición.

Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación, esta información deberá ser incorporada en la identificación del riesgo definido en el 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 de la empresa.

Algunas acciones a considerar dentro de las medidas a incorporar:

- Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.
- Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
- Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas en el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- En caso de que existan posteriores modificaciones al Protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

	<b>PROTOCOLO INVESTIGACIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>	Código	PO.SSO.008
		Fecha Emisión	29.Jul.24
		Versión	01
		Páginas	32

### **Medidas de reparación:**

Adicionalmente a las sanciones contempladas en los artículos precedentes, podrán adoptarse otras medidas de carácter preventivo, restitutivo o reparatorio, tales como:

- a. La aceptación de la responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c. Acciones de seguimiento de la continuidad de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo;

### **ETAPA 5.- SANCIONES / MEDIDAS.**

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

El colegio deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo. Para ello, el establecimiento deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, particularmente respecto comunicar el despido por escrito a la persona trabajadora, expresando en este documento la o las causales invocadas y los hechos en que se funda

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá:



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

<b>Código</b>	PO.SSO.008
<b>Fecha Emisión</b>	29.Jul.24
<b>Versión</b>	01
<b>Páginas</b>	32

- Rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del colegio 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 colegio de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

**IX.- CONTROL DE CAMBIOS**

Fecha de Documento	Versión del Documento	RBD
29-07-2024	01	3718-4
<b>Elaborado Por:</b>	<b>Revisado Por:</b>	<b>Autorizado Por:</b>
Yocelin Ortiz	Ruby Reales	Cristian Flores
<b>Descripción</b>	Versión inicial	

Fecha de Documento	Versión del Documento	RBD
<b>Elaborado Por:</b>	<b>Revisado Por:</b>	<b>Autorizado Por:</b>
<b>Descripción</b>		



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

**Anexo I FORMATO ACTA DE DENUNCIA**

**CONFIDENCIAL**

**ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE**

Nombres y apellidos		Fecha y hora de denuncia	/ / :
Rut		Cargo	
E-mail de contacto		Dpto. / Área	

**DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A**

Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Dpto. / Área	
E-mail de contacto			

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.      Sí \_\_      NO \_\_

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

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Dpto. / Área	
E-mail de contacto			

Presenta poder simple suscrita por la persona afectada indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.      Sí \_\_      NO \_\_

La persona que realiza la denuncia ha decidido interponerla en la Dirección del Trabajo      Sí \_\_      NO \_\_

La persona que realiza la denuncia declara que ha sido informado de sus derechos, obligaciones, procedimientos y plazos del proceso investigativo      Sí \_\_      NO \_\_

La persona denunciada declara que ha sido informado de sus derechos, obligaciones, procedimientos y plazos del proceso investigativo      Sí \_\_      NO \_\_



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
Nombre	Cargo	Área/unidad/servicio





**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL O VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

Código	PO.SSO.008
Fecha Emisión	29.Jul.24
Versión	01
Páginas	32

**Anexo II**

**FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.**

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA**

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO



\_\_\_\_\_  
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

(Fecha de entrega de denuncia)

\_\_\_\_\_  
NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

**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: \_\_\_\_\_