

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

Grupo Educativo

I. ANTECEDENTES GENERALES

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

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El objetivo de este protocolo es fortalecer nuestro entorno laboral a fin de hacerlo aún más seguro y libre de violencia, potenciando el buen trato y promoviendo la igualdad de género. En este sentido el énfasis está en prevenir la ocurrencia de situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones son multicausales, pero la ausencia o deficiencia en la gestión de riesgos psicosociales sumado a la tolerancia frente a conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo es terreno fértil para que aquellas situaciones se produzcan con mayor frecuencia. Como entidad empleadora, nuestra responsabilidad es generar políticas internas y hacia el trato con personas usuarias o clientes y proveedoras que contribuyan a la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas.

Identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, es compromiso tanto de partes empleadoras como de trabajadoras: identificándolos, incluyéndolos en una matriz de riesgos y generando acciones para evaluar su avance, mitigarlos o corregir las causas que generan o fomentan su aparición, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas quienes estén a cargo y gerencias o direcciones de Grupo Educativo, independiente de su relación contractual, a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará a visitas, personas usuarias o clientela que acudan a nuestras dependencias, así como también a estudiantes en práctica, si los hubiere.

DEFINICIONES

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:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos por vías como aplicaciones de mensajería o correo electrónico.
- Generar imágenes sexuales explícitas de terceras personas sin su consentimiento mediante aplicaciones de inteligencia artificial u otros medios y difundirlas.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales.
- Amenazar con consecuencias negativas ante la negación a mantener contactos más allá de la esfera profesional o comercial derivada del vínculo laboral.
- 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, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la entidad empleadora o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o las personas afectadas 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).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de una trabajadora o estudiante en práctica de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social. Conductas tales como ser aislada para comer, excluida de reuniones o de decisiones que por la naturaleza de sus funciones debe serle consultadas, rechazar opiniones o propuestas de manera sistemática, hacer la “ley

del hielo” o no responder sus consultas y solicitudes obstaculizando su posibilidad de completar las tareas asignadas, como forma de castigo, menospreciar las opiniones, contribuciones o el rol de una persona dentro de la empresa, ya sea por orden de alguien a cargo o por iniciativa de una o más compañeras de trabajo.

- El uso de nombres o apodosos ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona (ej. “la tóxica”).
- 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 persona trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Funas a colegas en redes sociales.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de persona usuaria o personas usuarias o clientas, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). Algunos ejemplos:

- Clientes o clientas que profieren gritos o amenazas en dependencias de la institución, virtualmente u otras.
- Clientes o clientas que se comunican mediante garabatos o palabras ofensivas.
- Clientes o clientas que golpean, zamarrean, empujan o lanzan objetos.
- Robo o asaltos en dependencias institucionales o en vehículos institucionales.

Conductas incívicas: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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 o benévola”. 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, por ejemplo:

- Comentarios denigrantes hacia las mujeres o personas de la diversidad sexual (lesbianas, gays, bisexuales, trans, etc.).
- Chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades sexuales.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, como por ejemplo el período menstrual.
- Silenciamiento o menosprecio sistemático basado en el sexo, género o la orientación sexual.
- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.

El **sexismo benévolo** hacia las mujeres se caracteriza por conductas que recompensan a las mujeres que se adhieren al estereotipo de mujer patriarcal: sumisa, dócil y suave, por ejemplo. Deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño consciente, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Manifestaciones de sexismo benevolente son:

- Fomentar conductas dóciles y poco clara en líderes femeninas (por ejemplo a través del cuestionamiento del liderazgo y las iniciativas de crecimiento y control de una mujer, por el hecho de ser mujer).
- Atribuir al género conflictos interpersonales o dificultades para el establecimiento de acuerdos entre colaboradores y superiores o entre pares (“no se ponen de acuerdo porque son mujeres”).
- Felicitar a las mujeres cuando están más delgadas o acuden maquilladas al trabajo.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente, pero que de igual forma puedan requerir de atención y abordaje adecuado. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas,

asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador o trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador o trabajadora sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de la persona trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

II. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En línea con lo dispuesto por la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 Grupo Educativo adhiere a los siguientes principios:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental. Nuestra preocupación principal es garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras, mediante la observación e implementación activa de nuestras obligaciones.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
3. Enfoque de género y diversidad: reconocemos que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo abordan estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias, con especial preocupación por los riesgos y barreras específicas que afectan a las mujeres y diversidades sexo genéricas.
4. Universalidad e Inclusión: nuestra institución adhiere a estos principios aplicando nuestras políticas forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna derivada de condición de discapacidad, nacionalidad, estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Además se promueve la reincorporación de las personas colaboradoras que han sido afectadas por discapacidad laboral transitoria.
5. Participación y diálogo: al centro del buen clima laboral y el respeto está el diálogo. Transparentar las problemáticas y encontrar soluciones colaborativas está en el centro de nuestra institución.

6. Mejora continua: nuestro modelo preventivo será revisado de manera anual, a fin de gestionar mejoras destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, en base a metas e indicadores claros y medibles.
7. Como entidad empleadora asumimos la responsabilidad en la gestión de riesgos, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras en la gestión preventiva.

III. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Personas trabajadoras: asisten a nuestras personas colaboradoras, prestadoras de servicios a honorarios y estudiantes en práctica los siguientes derechos y deberes:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de trato respetuoso y libre de violencia.
- Cumplimiento de la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Como empleadora a Grupo Educativo le asisten los siguientes derechos Y deberes:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar a instituciones y personas colaboradoras, terceros y terceras; y en general, persona usuarias o clientela, los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Desarrollar en estricta confidencialidad las denuncias e investigaciones en las materias en comento.
- Asegurar que la persona denunciante, la víctima o testigos no sufran victimización secundaria y estén protegidas contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

IV. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS DETECTADOS.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con la entidad empleadora, o su representante, la asesoría externa y experta que se disponga para ello.

En dicha organización, es responsabilidad de Grupo Educativo:

- La implementación de medidas
- Supervisión de su cumplimiento
- La comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Para estos fines, la entidad empleadora asignará a una persona encargada y que deberán calificar para ello.

El monitoreo de las acciones estará a cargo de la Dirección Ejecutiva.

Anualmente el Grupo Educativo hará revisión de del uso y aplicación práctica de este protocolo para efectos de identificar necesidades de mejora, informando a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas ajustadas, mediante una charla informativa presencial y/o virtual de 60 minutos de duración a realizarse en el mes de agosto de cada año en dependencias de la institución u otro afín.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Gerencia de Administración y Finanzas.

A su vez, dicha gerencia estará a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes.

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

V. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga desproporcionada de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados

suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La parte empleadora se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

Grupo Educativo ha elaborado en forma participativa la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo que se da a conocer mediante el presente instrumento. Esta política contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Grupo Educativo declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a las personas trabajadoras, mediante una charla informativa presencial y/o virtual a realizarse en dependencias institucionales y el envío de una copia digitalizada en PDF a cada persona colaboradora.

Además se dispondrá para personas usuarias o clientela una copia impresa de la política en la oficina y de versiones digitales en el sitio Web de Grupo Educativo.

Grupo Educativo ha elaborado en forma participativa la presente política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y será revisada cada dos años. Para ello realizará las siguientes etapas:

a. Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso

sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

b. Gestión preventiva:

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las personas integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y sindicatos, si los hubiere. Para ello, Grupo Educativo contará con los servicios de una consultoría externa que garantice una metodología participativa para el diagnóstico de riesgos específicos y la elaboración de estrategias para la gestión preventiva, tanto en su creación como en su posterior revisión bianual.

Identificación de riesgos específicos: Violencia externa, Acoso sexual, Acoso laboral.

Medidas para la prevención:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Dentro de aquellas, Grupo Educativo se compromete a implementar las siguientes medidas preventivas:

1. Elaborar un decálogo de buen trato en el espacio de la asesoría y relación con la contraparte que correspondiere, así como en los contactos vía teléfono, mensajería o correo electrónico con personas usuarias o clientela y personal colaborador de Grupo Educativo o estudiantes en práctica, y difundirlo.
2. Implementar mecanismos de seguridad para quienes realicen funciones en lugares externos a la institución.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que Grupo Educativo abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).

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

Grupo Educativo informará y capacitará a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante una charla de una hora de duración.

Mecanismos de seguimiento

Grupo Educativo evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras.

Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de las personas involucradas.

Grupo Educativo establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de toda persona involucrada en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciadas, víctimas y personas testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que les intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través los siguientes medios:

- Envío por correo electrónico.
- Reunión presencial y/o verbal.

Asimismo, sus disposiciones y el protocolo se darán a conocer a las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, mediante un video de inducción.

Además, se hará entrega de este a cualquier persona externa, que en ocasión de un vínculo con esta institución, deba relacionarse con la misma¹.

¹ Esto deberá realizarse al momento de la suscripción del vínculo laboral o servicios que se trate, y adicionalmente, se dispondrá de canales regulares de difusión trimestral de dicha información.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

A partir de la promulgación de la ley N° 21.643 que modificó 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, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado y de la Ley N°21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Definiciones. Para efectos del presente Procedimiento General Disciplinario y de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Discriminación y la Violencia laboral (en adelante, el “Procedimiento”), y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente¹, se entenderá por:

- a. **Acoso sexual:** el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, es decir, cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b. **Acoso laboral:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la entidad empleadora o por una 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.
- c. **Violencia en el trabajo:** ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por personas usuarias o clientelas, instituciones o personas proveedoras, entre otros.
- d. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause

- muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- e. **Actuario/a:** Persona designada por la autoridad competente para asistir en la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento. El/la actuario/a siempre acompañará al/la fiscal en las diligencias, así como también en la valoración de las pruebas presentadas.
 - f. **Afectado/a:** Persona que es señalada como víctima o afectada de manera directa por los hechos denunciados, tenga o no la calidad de denunciante.
 - g. **Cientela:** personas trabajadoras de instituciones públicas o privadas que tengan convenios de colaboración o contratos con Grupo Educativo, así como también estudiantes, usuarios o beneficiarios de los programas que clientes de Grupo educativo ejecuten.
 - h. **Autoridad competente:** Persona con atribuciones para ordenar una investigación disciplinaria, establecida en este procedimiento. La autoridad competente varía en función de la dependencia y jerarquía de la persona denunciada.
 - i. **Fiscal o investigador/a:** Persona que en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario está encargado/a de practicar diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, individualizar a las personas responsables y su participación. El nombramiento del/la fiscal estará sujeto al tipo de hecho denunciado, la dependencia administrativa de la persona denunciada y la sede en la que se produjeron los hechos denunciados.
 - j. **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de los hechos denunciados.
 - k. **Denunciante:** Persona que interpone una denuncia por los hechos previstos en alguno de los reglamentos internos, el Código de Ética Grupo Educativo si lo hubiera o el presente Procedimiento, sea la persona directamente afectada o una tercera persona.
 - l. **Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicalización o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la gravedad, la maternidad, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
 - m. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
 - n. **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.

- o. **Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- p. **Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la entidad empleadora 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 victimización secundaria 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.
- q. **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por la entidad empleadora 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.

Artículo 2º. Objeto y principios rectores del procedimiento disciplinario general. El presente Procedimiento tiene por objeto establecer las normas que regirán la investigación y sanción de transgresiones a cualquiera de las normativas internas de Grupo Educativo, incluyendo la recepción y tramitación de denuncias. El presente procedimiento se ciñe a los principios de:

- a. Perspectiva de género, considerando 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 considerarán especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c. No victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la entidad empleadora 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, la entidad empleadora 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.

El presente Procedimiento aborda las especificidades de las denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia ejercida por terceros y discriminación arbitraria

cometidas por clientela, personas trabajadoras, estudiantes en práctica, proveedoras y realizadas en contra de otros integrantes de la comunidad institucional o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de Grupo Educativo, hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos, sin perjuicio de que su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente, serán congruentes con los demás cuerpos normativos internos vigentes y cualquier otro cuerpo normativo futuro que se remita en cuanto al procedimiento disciplinario y/o la determinación y aplicación de sanciones al presente instrumento.

Para cumplir con los principios mencionados, el procedimiento regula los criterios de designación de personal fiscalía y de acta, a fin de garantizar, por un lado, las competencias necesarias para instruir las investigaciones y, por otro, para resguardar la imparcialidad y objetividad requeridas para investigar y proponer una sanción o medida disciplinaria.

En todos los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad disciplinaria se asegurará el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención de las personas afectadas y denunciadas.

En la implementación de los procedimientos disciplinarios, se asegurará a las personas afectadas el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra del fallo respectivo, en los mismos términos que la parte denunciada.

De la misma manera, en este Procedimiento se establecen las disposiciones para el resguardo de la información sensible, la confidencialidad de los procedimientos investigativos y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como a la adopción de medidas que eviten el perjuicio y/o la discriminación de las partes involucradas y/o personas testigo, así como también que prevengan la victimización secundaria.

A las personas que, sin tener la calidad de colaboradoras, usuarias o de clientela, presten servicios o desarrollen actividades en Grupo Educativo en calidad de externa por servicios a honorarios, investigación, contratistas, subcontratación o en condiciones similares o asimilables, no les serán aplicables las disposiciones de los reglamentos internos. Sin embargo, les resultarán aplicables las medidas disciplinarias o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con nuestra Institución, de acuerdo con lo establecido en los respectivos cuerpos normativos de Grupo Educativo.

Artículo 3º. Expedientes. La gerencia de administración tendrá a su cargo el archivo de los expedientes que se originen en aplicación del presente Procedimiento.

Artículo 4º. Todo procedimiento que se encuentre totalmente tramitado y que afecte a una persona trabajadora contratada por Grupo Educativo será notificado a la inspección del

trabajo, cuando corresponda, y a las personas involucradas. La autoridad que aplique la medida disciplinaria que proceda deberá dejar constancia del resultado en la debida inspección del trabajo.

TÍTULO II

DE LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 5º. Para los efectos del presente Procedimiento, se entiende por infracción disciplinaria toda acción u omisión voluntaria que atente contra la normal convivencia, lealtad y respeto de la comunidad de Grupo Educativo y que sea sancionada por el presente instrumento. Las infracciones disciplinarias se clasifican en faltas graves y menos graves.

Artículo 6º. Faltas graves. (incorporar las propias del giro) Se consideran faltas graves aquellas acciones u omisiones que, por su naturaleza o por sus consecuencias, afectan el normal desarrollo de las actividades de una o más personas de la institución. Son faltas graves las siguientes:

- a. Utilizar los recintos o vehículos de Grupo Educativo para realizar actos tendientes a propagar o ejecutar actividades perturbadoras para el normal desarrollo de las actividades institucionales, comerciales o administrativas.
- b. Ejecutar actos que importen atentados contra la moral y las buenas costumbres. En particular, será considerada una falta grave cometer actos constitutivos de acoso sexual, definido en el artículo 8º del presente Procedimiento.
- c. Portar armas dentro de las instalaciones de grupo educativo o fuera de ellas, en el marco de actividades laborales.
- d. Cometer actos constitutivos de violencia de género, según lo definido en el artículo 10 del presente Procedimiento.
- e. Cometer actos constitutivos de discriminación arbitraria por razones de sexo, expresión de género u orientación sexual, según lo definido en el artículo 9º del presente Procedimiento.
- f. Destruir o dañar bienes muebles e inmuebles destinados al uso de Grupo Educativo.
- g. Obtener beneficios o autorizaciones faltando a la verdad o adulterando documentación.
- h. Consumir, vender, portar alcohol, drogas u otra sustancia prohibida al interior de las dependencias de Grupo Educativo e ingresar y/o permanecer en los recintos bajo la influencia de cualquiera de estas sustancias.
- i. Dañar, destruir, adulterar o falsificar documentación institucional.
- j. Realizar cualquier acción u omisión tipificada como crimen, simple delito o falta penal por la legislación chilena.

En caso de que estas acciones impliquen fuerza o violencia, ésta constituirá una circunstancia agravante.

Artículo 7º. Faltas menos graves. Son faltas menos graves aquellas acciones u omisiones que, por su naturaleza o consecuencias, impactan de manera transitoria las labores de la institución o quienes la conforman, tales como:

- a. Arrogarse la representación Grupo Educativo sin contar con la debida autorización.
- b. Difundir por cualquier medio información falsa, no oficial, o que induzca a error, que pueda producir un daño a la imagen de Grupo Educativo.
- c. Promover o facilitar el ingreso a los recintos de Grupo Educativo por parte de personas ajenas sin la debida autorización y para fines ajenos a los objetivos institucionales.
- d. Pintar, rayar o dañar bienes muebles o inmuebles de Grupo Educativo.
- e. Infringir o negarse a acatar las normas estatutarias o reglamentarias establecidas por la gerencia de Grupo Educativo.

Artículo 8º: Acoso sexual. El acoso sexual será entendido como cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- a. Como chantaje: cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de acciones de naturaleza o connotación sexual tendrá incidencia en las condiciones laborales o académicas de una persona o grupo, como cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción, evaluación del desempeño, acceso a equipos y espacios del trabajo, etc.), académico o de cualquier otra índole o, incluso, la permanencia o continuidad en el empleo o la institución, o con la amenaza de sufrir un perjuicio, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- b. Como ambiente hostil, en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima o tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia o el rendimiento académico o laboral de la víctima, creando un ambiente intimidante, amenazador, hostil, incómodo o inseguro para las víctimas y los demás afectados.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de distinta naturaleza:

- a. Física: Tales como caricias, tocamientos, roces, acercamientos innecesarios, hasta el abuso sexual y la violación.
- b. Verbal: Tales como comentarios y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, “piropos” directos o indirectos, el estilo de vida o la alimentación, la



- orientación sexual, la vida de pareja, llamadas telefónicas o video llamadas con fines distintos a lo laboral o académico en horarios inadecuados, etc.
- c. Gestos no verbales: Tales como piropos mediante silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, regalos, flores, galanteos, etc.
 - d. Sexting: Recepción o transmisión de imágenes o videos que conllevan un contenido sexual a través de las redes sociales, ya sea con o sin autorización de quien los coloca en el medio.
 - e. Exposición a la pornografía: Envío de imágenes o textos que representan actividad sexual, por cualquier vía.

Las condiciones que deben cumplirse para que internamente una conducta o una serie de conductas constituyan acoso sexual son, alternativamente, las siguientes:

- a. Deben ser percibidas por la persona denunciante como molestas, innecesarias o intimidatorias, o
- b. Deben percibirse como chantaje, es decir que sugiera explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de las acciones de naturaleza o connotación sexual tendrá incidencia en las condiciones laborales o académicas de la víctima o su entorno, o
- c. Deben percibirse como generadoras de un ambiente laboral o académico hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima y que es percibido por la víctima y/o por terceras personas, o
- d. Deben generar malestar en el grupo de referencia, curso o colegas, por lo que se percibe como una relación “de favoritismo” o de “denostación”.

La concurrencia de, al menos, una de las situaciones descritas precedentemente facultará al equipo investigador para concluir la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual.

La violencia en el trabajo ejercida por 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 personas usuarias o clientas, proveedoras, entre otros, quedará incluida en esta categoría

Las sanciones que se impongan a quienes incurran en estas conductas se determinarán atendiendo a las siguientes consideraciones:

- a. La naturaleza y gravedad de la conducta.
- b. El perjuicio efectivamente causado a la(s) víctima(s).
- c. Si se trata de una conducta reiterada o no.

- d. Las circunstancias agravantes o atenuantes que se aprecien como resultado de la investigación, de acuerdo con lo dispuesto en el Párrafo 3º del Título IV de este Procedimiento.

La atribución de responsabilidad por conductas constitutivas de acoso sexual, discriminación o violencia de género no tomará en consideración -en ninguna parte o etapa del proceso de investigación- estereotipos de género ni sexismos, garantizándose que la evaluación de la existencia o ausencia de consentimiento o coacción y la obtención y valoración de los medios probatorios se llevará a cabo sin ningún tipo de sesgo o estereotipo de género.

En el curso de la investigación y sus resultados no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima, ni de su silencio o falta de resistencia activa, que ésta haya consentido a las conductas constitutivas de acoso sexual o violencia de género, debiendo considerarse siempre durante la instrucción del procedimiento de investigación la posibilidad de que circunstancias como la existencia de relaciones desiguales de poder, la amenaza del uso de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido la capacidad de la víctima para oponerse a las conductas constitutivas de acoso sexual o violencia de género o a manifestar o expresar su incomodidad o molestia.

Artículo 9º: Discriminación de género. La discriminación de género es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. La discriminación de género puede presentarse en diversos ámbitos de relación y procedimientos de la relación educativa, laboral o contractual. Por ello, las investigaciones frente a denuncias de discriminación arbitraria se centrarán en identificar si la persona denunciante o víctima ha sido perjudicada en su acceso a recursos materiales o simbólicos, limitada en su derecho de aprovechar algún espacio, bien o servicio dispuesto por el Instituto, de expresarse libremente por miedo a ver mermada sus posibilidades de acceso a recursos materiales o simbólicos o el goce de algún derecho, a causa de su sexo, expresión de género u orientación sexual.

Artículo 10. Violencia de género. Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado; incluida la violencia sexual, física, psicológica o simbólica por razones de sexo, expresión de género u orientación o identidad sexual, la que corresponde a cualquier situación, repetitiva o no, en la que una persona es sometida por otra persona o grupo de personas, en función de su sexo o expresión de género u orientación sexual, mediante mecanismos dirigidos a generarle miedo y el impedimento de ejercer sus derechos o expresarse libremente. Estos mecanismos pueden ser solo físicos, solo sexuales, solo psicológicos o simbólicos, pero también pueden darse de manera

simultánea o sucesiva. El acoso sexual, el sexting, el ciberacoso, los gritos, el ignorar de manera constante a una persona, entre otras, son conductas violentas, que buscan limitar las posibilidades de desarrollo de quien las sufre. De la misma forma la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de persona usuaria o personas usuarias o clientas, proveedores o usuarios, entre otros, quedará incluida en esta categoría. La investigación en estos casos estará centrada en identificar los ámbitos en los que las víctimas han visto limitadas sus posibilidades, así como también en identificar el tipo de conductas violentas, la duración de estas, la intención de dichas conductas y las estrategias desplegadas para ocultarlas. Las sanciones deberán considerar todos estos ámbitos al momento del fallo de primera y segunda instancia.

TÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Párrafo 1º. De las denuncias

Artículo 11. Personas denunciantes. Podrán ser denunciantes, una o más personas directamente afectadas por los hechos denunciados, ya sea en calidad de persona directiva, trabajadora, estudiante en práctica, colaboradoras, personas usuarias o clientela. También podrán ser denunciantes personas no directamente afectadas, pero que tengan bajo su responsabilidad, infraestructura, herramientas, materiales, procesos o personas que puedan verse afectadas por una acción de una tercera persona denunciada.

Finalmente, este Procedimiento establece la posibilidad de autodenuncia, a fin de que una persona que está siendo sindicada de manera informal como responsable de alguna acción que contraviene alguno de los reglamentos y demás instrumentos de gobernanza interna de la empresa tenga la opción de iniciar un proceso disciplinario interno, a fin de garantizar que las decisiones que se tomen en su caso estén basadas en el debido proceso y el resguardo de la imparcialidad y de su honra.

Artículo 12. Denuncia. La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la entidad empleadora o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada. La parte empleadora o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias. 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 caso de ser distinta dla persona denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

- 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 4º del Código del Trabajo.

Artículo 13. Recepción de la denuncia. Al momento de recibir una denuncia ya sea por la entidad empleadora o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona representante de Grupo Educativo que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Cuando la denuncia sea presentada ante la entidad empleadora o empleadora se informará a la persona denunciante que Grupo Educativo podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

En el caso que Grupo Educativo inicie una investigación interna, informará a la Dirección del Trabajo del inicio de una investigación, así como también las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

Si Grupo Educativo optare por su derivación a la Dirección del Trabajo o la persona denunciante así lo solicita a Grupo Educativo, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

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

Cualquiera sea la decisión que se adopte, Grupo Educativo informará por escrito a la parte denunciante.

Artículo 14. - Adopción de medidas de resguardo por la empresa. Una vez recibida la denuncia Grupo Educativo adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo

211-B bis del Código del Trabajo, como por ejemplo la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionará a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna Grupo Educativo podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Grupo Educativo proveerá a la Dirección del Trabajo de los antecedentes que dicha institución requiera a fin de revisar las medidas de resguardo adoptadas y acatará solicitudes de modificación que de ella emanen con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

Párrafo 2°. De la tramitación de la denuncia

Artículo 15. La designación de la persona a cargo de la investigación. Grupo Educativo, hasta no contar con un número de personas trabajadoras contratados mayor a 10 personas, derivará cualquier denuncia a la Dirección del Trabajo. Una vez cumplida la cantidad de 11 personas contratadas, toda vez que se produzcan denuncias susceptibles de ser investigadas de manera interna, designará preferentemente a una persona trabajadora con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación. Esta designación será informada por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, 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 su cambio, circunstancia que la entidad empleadora decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Artículo 16. Diligencias mínimas. La persona a cargo de la investigación realizará como mínimo una entrevista con la parte denunciante, la cual será grabada. Una entrevista individual con cada testigo individualizada por las partes y una entrevista con la parte denunciada. De las declaraciones que efectúen las partes y quienes testifiquen. Se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

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.

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 considerará los siguientes antecedentes:

- el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo;
- el reglamento interno respectivo;
- contratos de trabajo y sus respectivos anexos;
- registros de asistencia;
- denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo;
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo;
- Resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de todas las diligencias realizadas en el marco de la investigación, en papel o en formato electrónico.

Artículo 17. Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) 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.

Artículo 18. Testigos. Podrán ser personas testigo las personas señaladas por la parte denunciada o denunciante, con conocimiento respecto de la situación investigada. Además, podrán ser llamados como personas testigo, aquellas personas que voluntariamente soliciten dar su testimonio sobre la situación investigada. Las personas que actúen como personas testigo en un procedimiento disciplinario, cuando testifiquen en favor de la parte denunciada o de la parte con menor nivel jerárquico en una relación asimétrica, gozarán de las mismas medidas de protección que la parte denunciante.

Las personas testigo de ambas partes podrán solicitar acompañamiento u orientación, en caso de que lo requieran, toda vez que la situación denunciada les afecte de manera personal o colateralmente. Las personas llamadas para declarar en calidad de personas testigo podrán optar por no hacerlo, en cuyo caso no podrán acceder a las medidas de protección, acompañamiento u orientación antes mencionadas.

Artículo 19. Pruebas en procedimientos generales. Serán pruebas admisibles en procedimientos disciplinarios generales, no relativos a acoso sexual, violencia o discriminación de género, todo tipo de pruebas, que contribuyan a la clarificación del hecho investigado. No serán admisibles elementos dirigidos a desacreditar a las partes o a las personas testigo, en función de estereotipos de ningún tipo, así como tampoco aquellas pruebas que contengan información no relacionada con la materia de la investigación.

Las pruebas podrán ser entregadas en formatos físicos o digitales y podrán ser aportadas por las partes y por personas testigo. Las pruebas deberán ser entregadas a la persona a cargo de la investigación.

Artículo 20. Especificidades en la evaluación de la admisibilidad de pruebas en procedimientos relativos a acoso sexual, violencia o discriminación basada en el sexo, el género y la orientación sexual. Sin perjuicio de lo anterior, no se recibirán en estos procedimientos pruebas que:

- a. Cuestionen las conductas sexuales o la vida íntima de la persona denunciante, más allá de los límites de la denuncia.
- b. Estigmaticen a alguna de las partes en función de problemas de salud (física o mental), orientación sexual, expresión de género, estado civil, vida privada, apariencia, vestimenta o edad.

Para todos los demás efectos, se aplicarán los criterios establecidos en el artículo precedente.

Artículo 21. Plazo de la investigación. La investigación deberá concluir en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por la entidad empleadora a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo

del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

Artículo 22. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. Grupo Educativo dentro del plazo de dos días 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. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la entidad empleadora, 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 Grupo Educativo, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 23. Adopción de medidas o sanciones del informe por Grupo Educativo. Notificado la entidad empleadora del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días 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, la entidad empleadora deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 24. Investigación de la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación de la entidad empleadora, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo Grupo Educativo adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada. Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo. El informe de investigación deberá ser notificado a Grupo Educativo, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica.

Párrafo 3°. De la confidencialidad, respeto y acompañamiento en la instrucción del procedimiento

Artículo 25. Obligación de confidencialidad. Se deberá respetar la confidencialidad de la información recogida en cada etapa del procedimiento, durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y personas testigo. Atendido lo anterior, para toda instancia de atención

presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo las personas denunciantes, afectadas y personas testigo ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Procedimiento, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de ésta, o de datos que permitan su identificación.

Todo persona colaboradora que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Procedimiento y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo, y de resguardar igualmente el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y personas testigo, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria o de género, en los términos del presente Procedimiento, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

La confidencialidad de la investigación disciplinaria se extenderá, en lo relativo a los testimonios y pruebas aportadas por partes o personas testigo, posterior al levantamiento del secreto y por un plazo no inferior a 5 (cinco) años. Grupo Educativo deberá resguardar dicha información, de manera tal de garantizar que no se hará pública en ninguna circunstancia.

La filtración de información producida en el marco de una investigación disciplinaria será investigada en los términos que rigen el presente Procedimiento, siendo objeto del más alto nivel de sanción estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, especialmente si se prueba que la persona causante de la filtración ocupaba rol de investigador(a).

Artículo 26. Respeto a la intimidad e integridad de las personas. Todas las entrevistas serán videograbadas, a fin de evitar la victimización secundaria, así como también de dotar de estándares de transparencia en el proceso de investigación.

Ninguna de las partes podrá difundir por vías masivas y públicas, especialmente en redes sociales, denuncias, diligencias, descargos o pruebas, en miras a resguardar la honra de las partes involucradas en un procedimiento disciplinario. En caso de que se constate esta situación se iniciará un procedimiento disciplinario, acorde a lo establecido en los cuerpos normativos internos.

Párrafo 4°. De las medidas preventivas y medidas administrativas

Artículo 27. De las medidas preventivas. Son aquellas medidas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios limitan temporalmente derechos del/la presunto/a responsable o parte denunciada, con el objeto de cautelar la integridad física o psicológica de la persona denunciante y/o los integrantes de la comunidad o personas vinculadas a las actividades regulares que la persona denunciada desempeña. Las medidas correctivas que adopte la entidad empleadora 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 respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de las personas trabajadoras de la empresa, 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. 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.

Podrán adoptarse una o más medidas preventivas o cautelares, únicamente en el marco de procedimientos disciplinarios, sean estos iniciados de oficio o con motivo de una denuncia, en especial, por parte de fiscales investigadoras/es responsables de los mismos, de conformidad al marco reglamentario que regula el respectivo procedimiento.

Los cambios que afecten la rutina de las personas involucradas en un procedimiento disciplinario y las sucesivas modificaciones de estado (inicio, modificación y cese) de estas medidas cautelares, deberán ser notificadas a las partes involucradas y las que ejecutan, facilitan e implementan las mismas, en un plazo no superior a 2 (dos) días hábiles. Esta comunicación deberá omitir las causas que originan estos cambios en la disposición de las rutinas habituales de las personas, a fin de resguardar el secreto del proceso disciplinario.

Artículo 28. Plazos para el inicio y fin de las medidas de protección. Las medidas cautelares o de protección podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, durante o con posterioridad a la tramitación de un procedimiento disciplinario, siempre y cuando existan antecedentes relevantes que la justifiquen y sea oída la persona en la que incide la medida de protección, siendo formalizada mediante un documento escrito y fundado emitido por la persona encargada de la investigación según corresponda a cada

caso, debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos. Una medida cautelar o de protección será dejada sin efecto, una vez que concluya el proceso disciplinario, dado que las sanciones reemplazarán a las medidas de protección.

Artículo 29. Sanciones y su impugnación. Grupo Educativo 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. 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 de la entidad empleadora 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 de la entidad empleadora de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

TÍTULO III

Investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

Artículo 30. 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 persona usuaria o personas usuarias o clientas, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda. Asimismo, se deberá informar, 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 la entidad empleadora proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal. El informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por la entidad empleadora en relación con la causa que generó la denuncia.

Artículo 31. Régimen de subcontratación. En caso de que Grupo Educativo reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, 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 empleador o la Dirección del Trabajo, Grupo Educativo 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 principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su respectiva parte empleadora, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del presente reglamento

TÍTULO IV

DENUNCIA ANTE TRIBUNALES COMPETENTES

Artículo 32. - Judicialización por vulneración de derechos fundamentales. Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por Grupo Educativo, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.

TÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 33. Plazos. Los plazos establecidos en el presente Procedimiento serán de días hábiles, salvo mención expresa en contrario, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y los festivos.

Artículo 34. Comunicación y difusión. El presente Procedimiento y sus instrumentos anexos serán comunicados a todo el personal de Grupo Educativo, mediante correo electrónico institucional. Todas las nuevas contrataciones, así como estudiantes en práctica recibirán en su correo electrónico una copia del presente Procedimiento.

Además, y según lo dispuesto por la Ley N°21.643, la institución deberá informar semestralmente los canales que mantiene la institución para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, en lo relativo a personas trabajadoras.

Artículo 35. Vigencia. El presente Procedimiento entrará en vigor 30 días después de notificada la incorporación del mismo al Reglamento Interno, lo cual se comunicará vía correo electrónico a trabajadores y trabajadoras.