

ANEXO AL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En cumplimiento de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin)

Corporación Educacional Rodríguez Bahamonde
Colegio Francys

TÍTULO I

OBJETIVO

El presente protocolo tiene por finalidad prevenir, detectar, investigar y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia.

Asimismo, establece un procedimiento interno de denuncia que garantiza la confidencialidad, imparcialidad, celeridad, protección de las personas involucradas y el respeto al debido proceso.

TÍTULO II

PRINCIPIOS RECTORES

Toda actuación desarrollada en virtud del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

- Respeto por la dignidad humana.
- Igualdad y no discriminación.
- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Buena fe.
- Celeridad.
- Protección de la víctima.
- Debido proceso.
- Prohibición absoluta de represalias.
- Perspectiva preventiva.

TÍTULO III

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente protocolo serán aplicables a:

- Directivos.
- Docentes.
- Asistentes de la Educación.
- Administrativos.
- Auxiliares.
- Personal de apoyo.
- Trabajadores a plazo fijo.
- Trabajadores a honorarios cuando corresponda.
- Personal en práctica.
- Personal externo que preste servicios al establecimiento.

Asimismo, protegerá a trabajadores frente a hechos cometidos por:

- Apoderados.
- Estudiantes mayores de edad.
- Proveedores.
- Contratistas.
- Visitantes.
- Cualquier tercero relacionado con la actividad laboral.

TÍTULO IV

DEFINICIONES

Acoso Laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores contra otro trabajador, realizada en forma reiterada o, cuando corresponda, en una sola oportunidad si su gravedad así lo amerita, que tenga como resultado menoscabar, maltratar, humillar o amenazar a la persona afectada.

Ejemplos:

- Burlas constantes.

- Aislamiento.
- Humillaciones públicas.
- Amenazas.
- Sobrecarga intencional de trabajo.
- Difusión de rumores.
- Gritos.
- Descalificaciones reiteradas.

Acoso Sexual

Toda conducta de naturaleza sexual, no consentida por quien la recibe, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Ejemplos:

- Comentarios sexuales.
- Insinuaciones.
- Mensajes de contenido sexual.
- Contacto físico no consentido.
- Invitaciones reiteradas.
- Condicionar beneficios laborales.

Violencia en el Trabajo

Toda agresión física o psicológica proveniente de trabajadores, directivos, apoderados, estudiantes mayores de edad, proveedores o cualquier tercero que afecte la integridad física o psicológica del trabajador.

TÍTULO V

MEDIDAS PREVENTIVAS

El establecimiento implementará permanentemente las siguientes acciones:

- Capacitación anual obligatoria.
- Difusión del protocolo.
- Charlas preventivas.

- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Promoción del buen trato.
- Talleres de resolución pacífica de conflictos.
- Campañas preventivas.
- Capacitación especial para jefaturas.

TÍTULO VI

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador deberá:

- Mantener ambientes laborales seguros.
- Investigar todas las denuncias.
- Adoptar medidas inmediatas de protección.
- Garantizar confidencialidad.
- Evitar represalias.
- Capacitar al personal.
- Implementar acciones preventivas.
- Informar oportunamente los resultados.

TÍTULO VII

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Toda persona tendrá derecho a:

- Trabajar en un ambiente libre de violencia.
- Denunciar sin temor.
- Ser escuchada.
- Ser tratada con respeto.
- Conocer el procedimiento.
- Acompañarse por quien estime pertinente cuando la normativa lo permita.
- Solicitar medidas de protección.

TÍTULO VIII

RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Las denuncias podrán presentarse:

- Por escrito.
- Mediante correo electrónico institucional.
- Presencialmente.
- Ante Dirección.
- Ante Recursos Humanos.
- Ante quien el empleador designe como receptor oficial.

Toda denuncia deberá contener:

- Identificación del denunciante.
- Identificación del denunciado.
- Relato de los hechos.
- Fecha.
- Lugar.
- Medios de prueba si existieren.
- Firma.

TÍTULO IX

MEDIDAS DE RESGUARDO

Una vez recibida la denuncia, el establecimiento podrá adoptar, según corresponda:

- Separación física de las partes.
- Cambio temporal de dependencia.
- Teletrabajo cuando proceda.
- Ajustes temporales de funciones.
- Cambio de horarios.
- Prohibición de contacto.
- Apoyo psicológico mediante los mecanismos disponibles.

Estas medidas no constituirán sanción anticipada.

TÍTULO X

INVESTIGACIÓN

Toda investigación deberá:

- Ser objetiva.
- Ser reservada.
- Respetar el derecho a defensa.
- Recibir antecedentes de ambas partes.
- Considerar testigos.
- Analizar documentación.
- Emitir un informe final con conclusiones y recomendaciones.

TÍTULO XI

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

Concluida la investigación podrán adoptarse, según corresponda:

- Archivo.
- Medidas preventivas.
- Capacitación obligatoria.
- Mediación cuando legalmente proceda.
- Amonestación.
- Suspensión.
- Aplicación de sanciones contempladas en el Reglamento Interno.
- Término del contrato cuando exista causal legal.

TÍTULO XII

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíbe cualquier represalia contra quien:

- Denuncie.
- Declare como testigo.

- Colabore en una investigación.

Toda represalia constituirá una infracción grave al presente Reglamento.

TÍTULO XIII

CONFIDENCIALIDAD

Toda información obtenida durante el procedimiento tendrá carácter reservado.

Sólo podrán acceder:

- Dirección.
- Investigador designado.
- Inspección del Trabajo cuando corresponda.
- Tribunales competentes.

TÍTULO XIV

CAPACITACIÓN

El establecimiento desarrollará un Programa Anual de Capacitación sobre:

- Ley Karin.
- Buen trato laboral.
- Salud mental.
- Manejo de conflictos.
- Prevención del acoso.
- Violencia laboral.
- Riesgos psicosociales.

TÍTULO XV

DIFUSIÓN

El presente protocolo será:

- Entregado a todos los trabajadores.
- Publicado en lugares visibles.
- Incorporado al Reglamento Interno.

- Explicado durante la inducción de nuevos funcionarios.
- Revisado anualmente.

ANEXO N.º 1

FORMULARIO DE DENUNCIA

Fecha: _____

Nombre del denunciante: _____

Cargo: _____

Nombre del denunciado: _____

Relación laboral: _____

Descripción detallada de los hechos:

Lugar donde ocurrieron los hechos:

Fecha de los hechos:

Testigos (si existen):

Pruebas que acompaña:

Firma del denunciante

ANEXO N.º 2

COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Corporación Educacional Rodríguez Bahamonde declara su compromiso permanente con la construcción de ambientes laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de violencia, promoviendo la dignidad de todas las personas y la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, conforme a la Ley N.º 21.643, al Código del Trabajo y demás normativa vigente.