



COLEGIO LICARAYEN

2018

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCION DE ACOSO SEXUAL:

La Institución garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Departamento de Convivencia Escolar para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad. La Institución, además, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Institución.

En esta Institución serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

Nivel 1) Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos, muecas.

Nivel 3) Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4) Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5) Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

° Todo trabajador de la Institución que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, al Director del Colegio, o a Jefa de Departamento de Convivencia Escolar, si denunciante y denunciado son trabajadores que desempeñan sus labores en el Colegio”

° Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada en representación de la Institución por el Departamento de Convivencia Escolar, según corresponda, en un plazo máximo de **5 días hábiles**. En casos calificados o si así los exigen las necesidades del servicio, éstos podrán designar a un trabajador imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

°El receptor e investigador de la denuncia podrá hacerse asesorar por profesionales del área, como abogados y psicólogos, para dar cumplimiento a su cometido, velar por la corrección del procedimiento y adoptar las medidas necesarias para prevenir y sancionar los actos de acoso sexual sometidos a investigación.

° Los trabajadores y profesionales designados en la investigación conforme las reglas antes señaladas deberán **guardar la reserva del proceso.**

°La superioridad de la Institución derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, en un plazo no superior de 5 días desde que se recibe la denuncia.

°La denuncia escrita dirigida a la Administración deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Institución y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante. Además, deberá declarar que los hechos expuestos son verdaderos, que obrará de buena fe y que velará por la reserva y corrección del procedimiento. El incumplimiento de estos compromisos podrá ser sancionado por el Empleador conforme lo dispuesto en el presente reglamento.

°Recibida la denuncia, **el investigador tendrá un plazo máximo de 2 días hábiles**, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal o por escrito, considerándose para estos efectos como suficiente una carta certificada o un correo electrónico, reservados y confidenciales, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas y para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos. En casos calificados el investigador podrá decretar diligencias u ordenar la obtención de otros medios de prueba que estime necesarios para acreditar la veracidad o falsedad de los hechos denunciados y formar su opinión para emitir su informe.

° El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Administración disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada o la redestinación de una de las partes.

° Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

°Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en los artículos anteriores, procederá a **emitir el informe** sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

° El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el **investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.**

° Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde; una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador o una multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en la Parte I, Título III “De las Sanciones”, de este Reglamento Interno. Lo anterior es sin perjuicio de que la Institución pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato de trabajo del acosador por conductas de acoso sexual.

°El Empleador podrá poner término al contrato de trabajo del trabajador por alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, si comprueba que la denuncia fue hecha de mala fe, con la sola finalidad de causar perjuicio o daño a la Institución o al denunciado o si es manifiestamente falsa.