



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

Vigencia: Agosto 2024

Protocolo de investigación contra el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo creado según Decreto interno N° 10 / 2024 de CFT ENAC.

Introducción

Desde su creación, uno de los ejes del sello valórico de ENAC ha sido fomentar que las relaciones de camaradería y cooperación operativa que naturalmente se entablan en sus espacios de trabajo, se orienten por los valores de la empatía y el respeto por la dignidad del otro.

Las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, en tanto tienen por fin menoscabar, lesionar, humillar, y marginar a uno o más integrantes de la comunidad ENAC, vulneran gravemente dicho espíritu, y deben ser diligentemente prevenidas, ágilmente investigadas, brindar seguridad y atención psicológica temprana a la persona denunciante, además de aplicar las sanciones de manera estricta en caso de verificarse la concurrencia de dichas conductas. Tales son los objetivos de dicho protocolo.

La gravedad de los efectos adversos de estas clases de acoso y violencia ejercida en el ámbito del trabajo, que no sólo afectan a las personas involucradas, sino que inciden negativamente en la institución como un todo, incluyendo al círculo cercano de la posible víctima, hacen necesario dar cumplimiento al mandato de la ley y regular aquellas conductas abusivas que amenazan el ambiente laboral.

A través del presente cuerpo normativo, se espera que los integrantes de la comunidad ENAC aprendan a reconocer, concientizar, empatizar y prevenir estas conductas que están alejadas completamente del espíritu de esta institución.

El fin último de este protocolo es garantizar un ambiente de trabajo amable y respetuoso entre los colaboradores de ENAC, cuya conducta se espera que, sin dejar de lado la jovialidad y el humor, no transgreda el respeto debido, la indispensable consideración en el trato con el otro.

Título I. Disposiciones Generales

1. Objetivo.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar aquellas conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que atenten contra el derecho a la integridad física, psíquica, y psicológica; al respeto y protección a la vida privada y a la honra; a la no discriminación y a la dignidad de cada trabajador de la institución. Todo lo anterior en concordancia a la legislación actual, apoyándose en las directrices que se deben implementar en todo el procedimiento, con correcta sujeción de los principios rectores aplicables. De esta manera, se garantiza una adecuada gestión del debido proceso, en el cual el Centro de Formación Técnica ENAC tendrá el deber de adoptar medidas cautelares de manera temprana, darle curso progresivo a la acción del denunciante, y especialmente, darle apoyo inmediato e íntegro.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo que a continuación se detalla será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras del Centro de Formación Técnica ENAC,¹ con independencia de la función o jerarquía que ocupen al interior de la institución. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, clientes o usuarios que acudan a las dependencias del CFT y a estudiantes en práctica².

Será aplicable respecto de aquellas conductas de acoso laboral que tengan lugar en cualesquiera de las dependencias del CFT ENAC o fuera de ellas, cuando se produzcan con ocasión del cumplimiento de su trabajo. También será aplicable cuando tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus Direcciones, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramático.

Para efectos de lo dispuesto en la Ley 21.643, los estudiantes del CFT ENAC que tengan la calidad de alumno regular se considerarán terceros, en aquellos casos de violencia ejercida contra trabajadores de la institución, sin perjuicio de la aplicación del Reglamento Académico o del Protocolo contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género, cuando corresponda.

3. Principios orientadores.

3.1. Respeto y protección a las personas: Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

Las actuaciones y diligencias a que den lugar las denuncias presentadas se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes. Ninguna de las personas involucradas podrá ser

¹ En el evento que los afectados por conductas constitutivas de acoso laboral sean personas que presten servicios a honorarios en nuestra institución, será aplicable el procedimiento general establecido en los artículos 50 y siguientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del CFT ENAC.

² Revisar Manual de Protocolo de la SUSESO.

objeto de malos tratos, quedando estrictamente prohibido todo acto intimidatorio o represalia que tenga por fin incidir en el resultado de la investigación.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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 o violencia en el trabajo. Asimismo, se 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.

3.5. Responsabilidad: Las denuncias deberán ser presentadas con la seriedad que esta clase de acusaciones amerita. La interposición de denuncias falsas, infundadas o malintencionadas será considerada una falta grave y dará lugar a la apertura de un proceso disciplinario.

En razón de este principio, y considerando que los daños a la honra, imagen y reputación del presunto agente acosador pueden ser considerables, no serán acogidas a tramitación las denuncias anónimas ni aquéllas presentadas sin indicación de los medios de prueba en que se fundan.

3.6. Presunción de inocencia: Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal, en tanto no fuere sancionada mediante resolución fundada por las autoridades competentes, en estricta sujeción a las reglas del procedimiento establecidas en el presente protocolo.

3.7. Libertad de prueba: Todos los hechos que resulten pertinentes para el adecuado esclarecimiento de las conductas denunciadas podrán ser probados por cualquier medio producido en conformidad a la ley, los cuales serán sometidos al conocimiento de la autoridad encargada de la investigación respectiva.

3.8. Perspectiva de género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo,

considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

3.9. No discriminación: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

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

3.11. 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.

3.12. Debido proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar a todas las personas de la comunidad a 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 puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se debe garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios aplicados en este protocolo, y ajustado a la legislación actual.

3.13. Colaboración: Durante la investigación los participantes deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento, y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

4. Normativa aplicable.

- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Constitución Política de la República de Chile, en particular, el artículo 19 número 1, que establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y número 4, que establece el respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.
- Código del Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral, sancionando las prácticas constitutivas de esta clase de acoso.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación arbitraria.
- Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del CFT ENAC.
- Circular N° 3.813 de 7 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Título II. Marco conceptual

5. Definición de acoso sexual.

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

6. Definición de acoso laboral.

Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en 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.

7. Definición de violencia en el trabajo.

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

8. Ejemplos de actos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo³.

8.1. Acoso sexual.

³ Revisar Circular N° 3.813 de 7 de junio de 2024, Superintendencia de Seguridad Social.

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

8.2. Acoso laboral.

- **Juzgar el desempeño** de un trabajador de manera ofensiva.
- **Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona** con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- **El uso de nombres ofensivos** para inducir el rechazo o condena de la persona. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien
- **Hacer comentarios despectivos** sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- **Obligar a un/a trabajador/a** para permanecer sin realizar tareas u obligarle a realizar aquellas que no tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- **Expresar intenciones de dañar** o intimidar a alguien verbalmente.
- **Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos** por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- **Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal,** como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- **En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo,** maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

8.3. Violencia en lugares de trabajo.

- **Gritos o amenazas.**
- **Uso de garabatos** o palabras ofensivas.
- **Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.**
- **Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas,** daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- **Robo o asaltos** en el lugar de trabajo.

9. Tipos de acoso.

9.1. Acoso Horizontal.

Conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.

9.2. Acoso Vertical Descendente.

Conducta ejercida por una persona que ocupar un cargo jerárquicamente superior en la institución.

9.3. Acoso Vertical Ascendente.

Conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución.

9.4. Acoso Mixto o Complejo

Conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida.

10. Actores claves.

Denunciante: persona que interpone una denuncia por hechos previstos en el presente protocolo, sea ella misma la directamente afectada o una tercera persona.

En esta última hipótesis, se requerirá del consentimiento expreso del afectado a efectos de iniciar el proceso de investigación.

Denunciado: persona cuya conducta presunta es objeto de la denuncia, quien expresaría actitudes y comportamientos hostigadores y humillantes hacia uno o más trabajadores, y que ha sido señalada como responsable de los hechos constitutivos de acoso laboral.

Afectado o víctima: persona en quien recaen las acciones de acoso laboral cometidas por uno o más terceros, sea que tenga la calidad de denunciante o no.

Investigador: Persona idónea e imparcial, con conocimientos en perspectiva de género y derechos humanos, encargada de llevar a cabo la investigación correspondiente, recopilar todos los antecedentes necesarios para asegurar un debido proceso, el resguardo de la persona del denunciante, y emitir un informe para luego remitirlo a la Dirección del Trabajo.

Título III. Del procedimiento por denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo

12. Denuncia.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el CFT ENAC o ante la Dirección del Trabajo, de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El CFT ENAC o la Dirección del Trabajo, según corresponda, dispondrán e informarán de los medios idóneos para recibir las denuncias.

La denuncia escrita deberá realizarse a través de un formulario que estará disponible en la intranet administrativa; una vez completado y firmado por la persona denunciante, el formulario podrá ser entregado en formato físico en las dependencias de la Secretaría General del CFT ENAC, o bien enviado al correo electrónico denuncias_aslv@enac.cl

En el caso de que la denuncia sea realizada de manera verbal, el Secretario General levantará un acta que deberá ser firmada por la persona denunciante, entregándosele copia de dicha denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el CFT ENAC, la institución puede efectuar la investigación o bien, remitir los antecedentes a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Al momento de recibirse la denuncia por parte del CFT ENAC, se procederá a dar especial protección a la persona afectada, otorgando un trato digno e imparcial, entregándole información clara y precisa sobre el proceso de investigación, la eventual interposición de acciones de carácter penal o civil, según corresponda, y las otras vías existentes.

Si se opta por una investigación interna⁴, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada, se remitirá el informe de la investigación junto con las conclusiones a la Dirección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta. En el caso de que no se cumpla el plazo señalado, y de no existir tal pronunciamiento por parte de la Dirección del Trabajo, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 4 inciso primero del Código del Trabajo, tratándose de una denuncia dirigida a un integrante del Directorio o al Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de

⁴ Artículo 211-C Código del Trabajo.

Administración o Finanzas o al Secretario General, la denuncia **siempre** deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su respectiva investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días.

Se deben tomar medidas de resguardo tanto del denunciante, como del denunciado, por lo tanto, no se adoptarán medidas frente a denuncias anónimas.

La denuncia formulada deberá contener 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 del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) El cargo que ocupa en la institución y cuál es la dependencia jerárquica del denunciante y/o afectado.
- c) La indicación de la relación de subordinación de la víctima con el denunciado, o bien de la relación de trabajo entre ambos. En caso de que la persona denunciada sea externa a la institución, indicar la relación que los vincula.
- d) Descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto de la víctima;
- e) Espacio físico en que ocurre o ha ocurrido el acoso;
- f) La individualización de los testigos que prestarán testimonio y/o la indicación de los medios con que se respalda la acusación (por ejemplo, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.).
- g) Se excluye expresamente la incorporación de grabaciones realizadas sin la autorización del denunciado, en conformidad al artículo 453 N° 4 del Código del Trabajo y el artículo 161 A del Código Penal.
- h) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado a resultas de las conductas denunciadas.
- i) Fecha de la denuncia y firma del denunciante.

12.1. Actividad de la autoridad receptora frente a la denuncia.

Recibida la denuncia en conformidad con el artículo anterior, el Secretario General deberá entregar una copia material o acusar recibo electrónico de la misma, haciendo constar la fecha de su recepción, e incorporando al pie de la copia o recibo su firma y datos de identificación.

Se adoptarán 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 del Código del Trabajo.

Medias de resguardo para el denunciante:

- Separación de los espacios físicos;
- Redistribución del tiempo de la jornada;
- Proporcionar atención psicológica temprana, a través de programas, de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social, y
- Otras que el CFT ENAC estime para las particularidades de cada caso⁵.

Dentro del plazo de 3 días, el Secretario General realizará un examen de admisibilidad de los antecedentes entregados, que la denuncia contemple acciones de tal naturaleza, mediante resolución fundada, ya sea acogerla a tramitación, o bien remitirla a la Dirección del Trabajo cuando considere que existen inhabilidades o incompatibilidades al interior del CFT ENAC provocadas por el tenor de la denuncia o la jerarquía del denunciado, o bien así lo decida el denunciante.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de requerir que se subsane la omisión o complemente la información de la denuncia en un plazo de cinco días hábiles, bajo apercibimiento de que se declare el desistimiento de esta.

12.2. Proceso de investigación.

12.2.1.- Una vez dictada la resolución, se dará comienzo al proceso de investigación y, en un plazo de tres días hábiles, el Secretario General procederá a examinar la admisibilidad de la denuncia.

En el caso que la denuncia sea acogida a tramitación por parte del CFT ENAC, la resolución deberá constar por escrito y/o por un medio electrónico idóneo, deberá contener un resumen de los hechos que dan origen a la investigación, y designar al investigador a cargo de la misma, el cual será el Encargado de Cumplimiento de la Secretaría General, u otro que se designe en casos calificados.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten a la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la institución decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Investigador 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.

Con todo esto, el investigador debe 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

⁵ Artículo 13 Reglamento de la Ley N° 21.643.

objeto de recopilar todos los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

En especial, los siguientes antecedentes:

- El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo;
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
- 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.

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

A fin de resguardar la confidencialidad de las declaraciones entregadas, se proporcionará a las partes involucradas un espacio físico o virtual que garantice las condiciones de privacidad necesarias, debiendo ser escuchadas sin menoscabo a su dignidad, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes, y evitando la revictimización del afectado, es decir, no exponiéndolo a relatos de justificación o culpabilización del abuso que padeció, de manera innecesaria.

12.2.2.- De las actuaciones realizadas durante el procedimiento se dejará constancia escrita y/o por medio electrónico idóneo, como asimismo de las declaraciones de las partes involucradas, de los testigos y las pruebas que cada uno pudiere aportar. Las actas y demás antecedentes de la investigación se mantendrán en estricta reserva, debiendo el Secretario General y el Investigador tomar las medidas que al efecto estimen prudentes.

12.2.3.- Una vez terminada la investigación, la cual no excederá de un plazo máximo de 30 días contados desde la resolución de admisibilidad, el Investigador emitirá su informe, el que deberá contener:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la institución.
- 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 recibido los antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio de Investigador, 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, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

12.2.4.- Se deberá remitir dicho informe junto a las conclusiones en un plazo no superior a 2 días a la Dirección del Trabajo respectiva, la cual, tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse. En caso, de no cumplirse el plazo y de no realizar el pronunciamiento, se atenderán como válidas las conclusiones del informe, especialmente para los efectos de aplicar las medidas respecto de las personas afectadas.

12.2.5.- En conformidad al mérito del informe de investigación, en los casos de acoso sexual y laboral, se deberán disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los 15 días hábiles, contados desde su recepción.

Dichas medidas o sanciones serán informadas dentro del mismo plazo tanto al denunciante como al denunciado.

12.2.6.- En caso de que el trabajador(a) sea despedido(a), podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Todo esto, rindiendo las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo, los que motivaron el despido.

12.2.7.- 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 del CFT ENAC, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de los clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante el CFT ENAC o la Dirección del Trabajo.

12.3. Medidas y sanciones adoptadas.

Las medidas y sanciones permanentes, copulativas o no, deberán aplicarse dentro del plazo de 15 días hábiles desde la recepción del informe final, conforme a la investigación realizada y la gravedad de los hechos constatados, de entre aquellas que se mencionan a continuación:

- a) Medidas de resguardo permanentes señaladas en la letra e) inmediatamente precedente.
- b) Amonestación verbal o escrita, esta última con copia a la Dirección del Trabajo.
- c) Ofrecimiento de disculpas públicas en presencia de toda la Dirección y/o Unidad a que pertenezca el denunciado o la víctima, a elección de esta última, sin perjuicio de la anotación de demérito en la hoja de vida del trabajador culpable.
- d) Obligación de realizar un taller de entrenamiento en la dirección de equipos de trabajo, liderazgo y capacitación.
- e) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días, conforme a la gravedad de la falta.
- f) Participación en una o más actividades de voluntariado o servicio comunitario, organizadas por nuestra institución, durante un lapso de tiempo igual o superior al de la duración de las conductas de acoso.
- g) Término de contrato, conforme lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por conductas de acoso sexual.
- h) Término del contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, por conductas de acoso laboral.

Si la sanción fuere el término del contrato de trabajo, se deberá notificar legalmente al trabajador conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, y si el trabajador estima injustificado el despido podrá recurrir a los Tribunales Ordinarios de Justicia, atendida la incompetencia de la Dirección del Trabajo para pronunciarse sobre esta materia.

12.4. Circunstancias agravantes.

A efectos de determinar las medidas y sanciones aplicables, se tendrá en particular consideración la existencia de las siguientes circunstancias, las que han de ser calificadas como agravantes:

- a) La reincidencia en la conducta, entendiéndose por tal el haber sido sancionado previamente por prácticas de acoso laboral.
- b) La comprobación de conductas constitutivas de acoso en su modalidad vertical descendente.
- c) La concertación de dos o más personas en la perpetración de las conductas de acoso.

En la presente hipótesis, no procederá la aplicación de la agravante respecto de aquel agente acosador que primero proporcione antecedentes sustanciales, precisos, veraces, comprobables y desconocidos que representen un aporte efectivo a la constitución de elementos de prueba suficientes durante el proceso de investigación.

- d) La pluralidad de sujetos afectados por agresiones u hostigamientos coetáneos de un mismo agente o grupo de agentes.
- e) La discriminación ilegítima, de palabra o, de hecho, que infrinja o vulnere los lineamientos generales de la Política de Inclusión institucional.

12.5. Graduación de las faltas.

- a) Faltas muy graves: se considerarán como tales las prácticas constitutivas de violencia física y los daños a las pertenencias de la víctima.
- b) Faltas graves: se entenderán como tales aquellas prácticas constitutivas de abuso emocional y/o psicológico de la víctima.
- c) Faltas menos graves: se considerarán como tales aquellas agresiones u hostigamientos que, no obstante ser reiterados, no se prolonguen por un tiempo igual o superior a los tres meses.

13. Garantía de indemnidad de denunciantes y testigos.

Desde la fecha en que el CFT ENAC reciba la denuncia, los denunciantes y testigos no podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión de empleo o término del contrato de trabajo, hasta el día en que, mediante resolución fundada, se desestime acogerla a tramitación o bien, en el caso que se declare su admisibilidad, hasta que transcurran noventa días corridos del término de la investigación.

14. Acciones de apoyo y orientación.

Las acciones de apoyo y orientación estarán centradas en la víctima de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Se adoptarán las medidas necesarias de acompañamiento durante todo el proceso, lo cual implica informar al afectado detenidamente sobre sus opciones, las acciones que puede iniciar y resolver las dudas que sean necesarias para que pueda decidir que vía tomar. Por ejemplo: Informar a la persona denunciante, cuando los hechos pueden ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, proporcionando las facilidades para ello, sin perjuicio de la obligación de denunciar por parte de los funcionarios de la institución, establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Se derivará a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana⁶, conforme a las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

⁶ Revisar Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

15. Disposiciones finales.

El presente Protocolo contra el Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo del CFT ENAC entrará en vigencia a contar del 1 de agosto de 2024.

Cualquier situación no contemplada en este protocolo o duda que afecte la interpretación y/o aplicación de las normas precedentes será resuelta por el Comité de Rectoría, y en contra de su decisión no procederá recurso alguno.

Salvo disposición en contrario, para los efectos de este protocolo, los plazos se computarán teniendo en cuenta solamente los días que median entre lunes y viernes, sin considerar feriados, ya sean legales u otorgados por la institución.