

**INSTITUTO PROFESIONAL ESUCOMEX**  
**DECRETO RECTORIA N° 06/ 2018**

**APRUEBA PROTOCOLO**  
**CASOS DE ACOSO LABORAL, DE ACOSO SEXUAL Y DE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

**VISTOS:**

- 1° La necesidad de fijar un protocolo de actuación respecto a casos de Acoso Laboral, de Acoso Sexual y de Discriminación Arbitraria que puedan afectar a alumnos, docentes o colaboradores del Instituto.
- 2° Las facultades previstas en el Artículo 9° N°2 del Reglamento General de la Institución.

**DECRETO:**

- 1° Apruébase el Protocolo para Casos de Acoso Laboral, de Acoso Sexual y de Discriminación Arbitraria que se adjunta y cuyo texto es parte integrante de este decreto.
- 2° El presente decreto comenzará a regir a partir de esta fecha.

Comuníquese y archívese.

Santiago, a 31 de julio de 2018.



**Giovani Pinedo Arellano**  
**Secretario General**

A large, stylized handwritten signature in blue ink, belonging to J. Cristóbal Silva Labbé.

**J. Cristóbal Silva Labbé**  
**Rector**

**INSTITUTO PROFESIONAL ESUCOMEX**

**PROTOCOLO**

**CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

- I. **INTRODUCCIÓN.** El Instituto Profesional ESUCOMEX ha promovido desde sus inicios, la formación y el desarrollo integral de los estudiantes, docentes y funcionarios que conforman su comunidad. Este desarrollo integral engloba no sólo el ámbito docente propio del quehacer educativo; considera también el respeto y la dignidad de las personas y su correcto desenvolvimiento en todas las esferas de las que participa.

El Instituto define su Misión como *“formar personas como técnicos y profesionales competentes, con conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desarrollarse exitosamente en el mercado laboral”*. Por tanto, el Proyecto Educativo institucional se fundamenta - esencialmente - en el reconocimiento de la dignidad y valor de cada persona por el solo hecho de ser persona y, en consecuencia, todo el quehacer de la Institución apunta a resguardar la dignidad e integridad de todos los integrantes de esta comunidad educativa.

En consecuencia, la Institución estima necesario establecer criterios que permitan a todos los miembros de la comunidad recibir el respeto debido y garantizar la erradicación de toda forma de discriminación o atropello a los derechos fundamentales de cada individuo.

Prácticas como el acoso, tanto de índole laboral como sexual, no tienen lugar dentro de la comunidad educativa, pues atentan contra la dignidad de las personas y el trato moral que merecen, además de afectar sus oportunidades de educación y el derecho a trabajar en ambientes propicios al desarrollo personal.

Toda forma de acoso o discriminación arbitraria afecta, no sólo de manera individual a las víctimas directas de estos atropellos sino que, también, afecta y tensiona a la institución en su conjunto, generando climas laborales hostiles e intimidantes para la comunidad en su totalidad. Ante este riesgo, es necesario establecer medidas en pos de la instauración de ambientes seguros y de resguardar los derechos educativos y laborales de quienes puedan verse expuestos a tales prácticas.

Por lo anterior, el presente Protocolo explicita la postura institucional, las normas y procedimientos necesarios para abordar los casos de acoso o de discriminación arbitraria que pudieran afectar a la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución.



## II. DEFINICIONES Y NORMATIVA VIGENTE

### a) ACOSO LABORAL.

- Conforme el Art. 2º del Código del Trabajo (Ley N° 20.607, D.O. del 08.08.12), el acoso laboral es *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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”*. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.
- A la vez, la Dirección del Trabajo ha establecido (Ord. 3519/034 de 09.08.2012) que acoso laboral es *“...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados”*.
- Por su parte, el Código de Ética Institucional dispone respecto de la Conducta de Colaboradores: En el ejercicio de sus funciones de dirección, administración y operación, todos los directivos y colaboradores, en general, deben: *“No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo”* (3. c)

### b) ACOSO SEXUAL.

- El documento “Protocolos contra el Acoso Sexual en Educación Superior” del Ministerio de Educación (Subsecretaría de Educación. Unidad de Equidad de Género. Dic. 2016) reseña las condiciones para definir un hecho como acoso sexual:
  - Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual. Esto es, hechos que aluden o involucran - de manera implícita o explícita – el cuerpo, la sexualidad o la intimidad de una persona.
  - Es un hecho no bienvenido o no consentido. Esto es, constituye un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringe su libertad de decisión.
  - Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima. Esto es, afectan las oportunidades de educación de los estudiantes, transgreden el derecho a trabajar en un lugar propicio para el cuerpo académico y administrativo y perturban el desarrollo personal de las víctimas.



- El Código del Trabajo (Art. 2º) entiende por 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 y perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.
- Por su parte y respecto de los trabajadores, el Instituto ha dispuesto en su *Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad*, en forma específica el Capítulo XV. Destinado a la *“Investigación, Medidas de Resguardo y Sanciones del Acoso Sexual”*.

**c) DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

- El Art. 2º de la Ley N° 20.609 (que Establece Medidas contra la Discriminación. Julio 2012), dispone que Discriminación Arbitraria es *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden 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 sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”*
- A la vez, el Código de Ética Institucional dispone que *“...En el ejercicio de sus funciones de dirección, administración y operación, todos los directivos y colaboradores, en general, deben: En relación con los Alumnos. Numeral 2. d) “No discriminar por razones de raza, nacionalidad, religión, edad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad”. Y, en relación con los Colaboradores, numeral 3.b) “No discriminar a los empleados por razones de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.”*
- Por su parte, El Reglamento Administrativo Institucional dispone en su Art. 5º que el personal contratado por el Instituto tiene los siguientes derechos: letra f) *“No ser discriminado arbitrariamente en el trato que recibe por parte de sus pares y superiores y en la asignación de beneficios”*.

**III. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Quedan afectos a la presente normativa toda persona que integre la comunidad educativa del Instituto, ya sea en calidad de alumno, docente o colaborador o cualquier persona que preste servicios, con independencia de su régimen contractual y jerarquía, ya sea durante su permanencia en recintos institucionales o actuando fuera de ellos, en dicha calidad.



**IV. PRINCIPIOS.** La Institución deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar los siguientes principios:

**a) Confidencialidad.** Implica el deber de las partes y de cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia, las circunstancias ni la identidad de los denunciante, de los denunciados y de cualquier involucrado. Tal información solo podrá ser compartida a terceros en caso de existir algún requerimiento de un tribunal competente, o existir un riesgo fundado para la integridad de un afectado.

**b) Contradictorio.** El principio de contradicción exige que todas las partes puedan tener los mismos derechos de ser escuchados y de practicar pruebas, con la finalidad de que ninguna de ellas se encuentre indefensa frente a las otras. Lo anterior, requiere un tratamiento de igualdad y se expresa, entre otras medidas, en el Derecho a Notificación, o sea, tomar conocimiento de todas las actuaciones y, principalmente, en el Derecho a la Defensa, esto es, el derecho a presentar descargos y pruebas necesarias.

**c) Doble Instancia.** Lo que se pretende es que la resolución y las medidas que se impongan, pueda ser revisada por una instancia distinta y superior de quien la dictó.

**V. PROCEDIMIENTO**

**1. Denuncia. (Anexo A)**

**a) Quién puede denunciar.** Cualquier miembro de la comunidad educativa podrá realizar una denuncia, ya sea víctima o testigo de situaciones de acoso laboral, de acoso sexual o de discriminación arbitraria, aportando información fundada sobre los hechos denunciados.

**b) Cómo efectuar la Denuncia.** La denuncia deberá realizarse por escrito, por carta firmada o por mail, y conteniendo siempre todos los datos necesarios para verificar la identidad del denunciante. No se dará curso a denuncias anónimas.

**c) Ante quién presentar la Denuncia.** La denuncia podrá dirigirse o presentarse ante cualquiera de las siguientes autoridades:

- Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector Económico o Secretario General.
- Jefe del Departamento de Asuntos Estudiantiles, Director de Recursos Humanos o Director General de Operaciones.
- Jefatura directa del denunciante.

**d) Obligación de Reserva.** La persona que reciba una denuncia deberá hacerlo bajo obligación de absoluta reserva, adoptando todas las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de su contenido y de todos los involucrados.



**e) Contenido de la Denuncia.**

- Identificación completa del Denunciante: Nombre, RUT, Domicilio, Celular, vínculo con el Instituto (alumno, docente, colaborador), unidad de desempeño.
- Relato detallado de los hechos: fecha, horario, lugar, circunstancias, partícipes, testigos y evidencias que aporte o pueda aportar.
- Identificación del Denunciado: Nombre, vínculo con el Instituto (alumno, docente, colaborador), unidad de desempeño. En caso necesario, agregar descripción física y vestuario de la persona
- Información de cualquier acción ya emprendida por el denunciante u otras personas.

**f) Tramitación de la Denuncia.** Cualquiera de las autoridades que reciba la denuncia deberá ponerla en conocimiento del Vicerrector Académico del Instituto, de inmediato o, a más tardar, en un plazo máximo de 48 horas.

**2. Investigación.**

- a) **Investigación Sumaria.** Recibida la denuncia y calificada con fundamento razonable por el Vicerrector Académico, éste dispondrá el inicio de una investigación sumaria y la persona responsable de su desarrollo (investigador), con absoluta sujeción a los principios antes enunciados.
  - b) **Notificación.** La denuncia y sus antecedentes deberán ponerse en conocimiento del denunciado, en un plazo no superior a 5 días hábiles, mediante correo electrónico o carta certificada dirigida al domicilio, que figuren en su expediente personal.
  - c) **Descargos.** El denunciado e involucrados dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para presentar sus descargos, contados desde la notificación de la denuncia.
- 3. Probatorio.** En investigador podrá disponer de un plazo especial, de 5 días hábiles, para recibir todas las pruebas que las partes estimen necesarias presentar.
- 4. Medidas Provisionales.** Durante el curso de la investigación el investigador podrá proponer al Vicerrector Académico las siguientes medidas provisionales de resguardo y necesarias respecto de cualquiera de los involucrados.
- a) Separación preventiva e inmediata de las personas involucradas hasta la resolución del caso, especialmente, si se relacionan cotidianamente o si existe una relación jerárquica entre ellos.
  - b) En el caso de estudiantes, proceder a reubicarlos en otro grupo (curso, sección, etc.) y/o otorgar las facilidades para cumplir con las responsabilidades académicas asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.
- 5. Denuncia Obligatoria al Sistema Judicial.** Para el caso que de la denuncia se infiera la posible ocurrencia de delitos, el investigador deberá informarlo de inmediato al



Vicerrector Académico para que éste adopte las medidas necesarias ante los organismos que corresponda.

6. **Desistimiento de la Denuncia.** Para el caso que el denunciante se desista o retire su denuncia, se evaluará el interés institucional de continuar o no con la investigación.
7. **Cierre de la Investigación.** Concluida la etapa de investigación, el investigador tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para emitir un informe final al Vicerrector Académico del Instituto, que dé cuenta de los hechos acreditados y sus circunstancias, la calificación de los mismos conforme esta normativa y la propuesta de medidas que estime procedentes.
8. **Resolución.** Corresponderá al Vicerrector Académico de Instituto dictar la resolución del caso y la definición de las medidas aplicables, conforme la normativa institucional y la legislación vigente, previa consulta y propuesta del Comité de Ética del Instituto. El Vicerrector dispondrá de un plazo máximo de 20 días para pedir mayores antecedentes o resolver directamente el caso.

La resolución del Vicerrector deberá notificarse formalmente a los involucrados, mediante carta certificada dirigida al domicilio señalado en la investigación o al que figure en expediente personal correspondiente. La notificación de la resolución del Rector deberá señalar expresamente el derecho y el plazo de apelación para las partes.

9. **Medidas Disciplinarias.** Para la aplicación de las medidas disciplinarias que corresponda, se estará a lo dispuesto en la normativa institucional, especialmente, las disposiciones del Reglamento Académico, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en los correspondientes contratos de trabajo y/o de prestación de servicios.
  10. **Mediación Voluntaria.** Desde la interposición de la denuncia y hasta la resolución final, el Vicerrector Académico podrá disponer una o más instancias de mediación voluntaria entre los involucrados. El objeto de la mediación será la resolución definitiva del caso. Si la mediación se frustrare o se incumplieran los acuerdos, se continuará con el procedimiento hasta la resolución definitiva.
  11. **Apelación.** Cualquiera de los involucrados en el caso, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución del Vicerrector, para formalizar por escrito una apelación fundada ante el Rector del Instituto. El Rector dispondrá de un plazo de 10 días para resolver la apelación y notificar su resolución.
  12. **Falsa Denuncia.** Si se comprueba durante el curso de la investigación o en forma posterior, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o desempeño, el Rector dispondrá – de inmediato – el procedimiento y las medidas disciplinarias respecto de quienes hayan denunciado hechos falsos.
- VI. **Disposiciones Complementarias.** Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, serán disposiciones complementarias a la presente normativa: el Código de Ética Institucional, el Reglamento Académico, el Reglamento General, el Reglamento Docente, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Reglamento Administrativo del Instituto.

