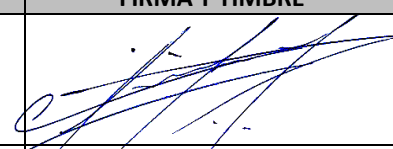


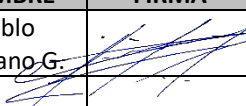
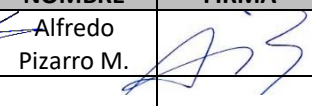
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	1 de 17

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI

RESPONSABILIDAD	NOMBRE	CARGO	FIRMA Y TIMBRE
Elaborado por	Pablo Arellano González	Ingeniero en Prevención de Riesgos, Calidad y Ambiente	
Revisado por	Alicia Albornoz Silva	Directora Colegio Leonardo Da Vinci	
Aprobado por	Alfredo Pizarro Medina	Representante Legal Corporación Educacional Da Vinci	

FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	N° DE VERSIÓN
Octubre - 2024	Octubre - 2024	001

REV.	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELABORÓ		APROBÓ	
			NOMBRE	FIRMA	NOMBRE	FIRMA
01	Rev. Definiciones	Marzo 2025	Pablo Arellano G.		Alfredo Pizarro M.	

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	2 de 17

I. ANTECEDENTES GENERALES.

1. Fundamentos normativos.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°21.643, conocida popularmente como “Ley Karin” y el Decreto N°21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2024, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** ha establecido el presente procedimiento, para la investigación de denuncias relacionadas con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Este reglamento tiene como objetivo proteger y preservar la integridad de los trabajadores, conforme a la Constitución Política de la República de Chile, que garantiza en su artículo 19, N°1 el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. Además, de acuerdo con el artículo 2° del Código del Trabajo, las relaciones laborales deben basarse en un trato libre de violencia y respetuoso de la dignidad humana, con perspectiva de género. El procedimiento de investigación debe adherirse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, siguiendo las directrices del Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este documento es aplicable a todos los trabajadores, así como también a terceros que interactúan con la institución, tales como proveedores, contratistas, clientes, entre otros, denominados en adelante “terceros”.

2. Principios.

CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI promueve al interior de su organización el mutuo respeto entre todos quienes se interrelacionan entre sí conformando el medio ambiente laboral de la empresa, incluyendo a los trabajadores, entre sí, sus subordinados en los casos que corresponde, sus superiores, clientes, proveedores, usuarios, visitas entre otros; evitando toda conducta contraria al principio ya enunciado. Por lo mismo, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, disponiendo y adoptando para ello todas las medidas necesarias. Además de ello se dispone de un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, de denuncia de situaciones de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo que se detalla en siguientes puntos, así como de medidas de resguardo y sanciones vinculadas a las mismas.

El procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo establecido por la empresa guarda estricta sujeción a los siguientes principios:

a) **Perspectiva de género:** Se consideran en este 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

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
		Página	3 de 17

deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) **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.

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, el empleador 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 respeta el criterio lógico y de congruencia que garantiza 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 garantiza 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 garantiza el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios indicados en el presente procedimiento.

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.

II. DEFINICIONES.

- a) **Acoso Laboral:** Se entiende por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la empresa o sus representantes o por uno 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 (ella) o los afectados (as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
		Página	4 de 17

- b) **Acoso sexual:** Se entiende 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.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- d) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementarán por parte de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** 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 revictimización 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 según corresponda.
- e) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** para evitar la repetición de las conductas investigadas 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.
- f) **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.
- g) **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 los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Además, se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

1. **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
2. **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
3. **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
4. **Acoso mixto o complejo:** Es aquella 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 o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

III. PARTICIPANTES DEL PROCEDIMIENTO, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
		Página	5 de 17

correspondan, sin perjuicio que de acuerdo de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, pudiendo solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

1. Derechos generales de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- Que se adopten e implementen por la empresa medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en reglamento que a estos efectos ha establecido la Dirección del Trabajo, los que se reproducen en el presente procedimiento.
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, la empresa disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

2. Obligaciones generales de los empleadores.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley, la empresa deberá:

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad. Así mismo informarle que la empresa puede llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, proporcionando las facilidades necesarias para ello.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme 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.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	6 de 17

- i) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- j) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- k) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- l) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- m) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

3. Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.

La persona a cargo de la investigación tendrá, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita y asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la empresa.
- b) Colaborar en el correcto desarrollo del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

5. Derechos generales de las organizaciones sindicales.

Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
		Página	7 de 17

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

IV. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN: REQUISITOS Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y MEDIDAS DE RESGUARDO.

1. Denuncia.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo deberá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada, conforme al formulario de denuncia adjunto al final de este procedimiento.

En el caso de realizarse la denuncia ante el empleador se deberá realizar por el canal de denuncias dispuestos por **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI**:

- Escrito a través del **“Formulario de denuncia acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo”**.
- Correo electrónico: canaldenuncias.colegiodavinci@gmail.com

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico persona, así como su cargo en la empresa e identificación de su dependencia jerárquica. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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.
- Relación de los hechos que se denuncian, así como posibles testigos o antecedentes documentales si existiere y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciado y de la forma o formas en que ha demostrado su desacuerdo o molestia con la actitud del denunciado.
- 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 legal de la misma

2. Recepción de la denuncia.

Al momento de recibir una denuncia por cualquier canal que se reciba, se dará 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 que la recibe levantará 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.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

En caso de que la persona que reciba una denuncia no fuera persona definida de acuerdo a los medios definidos, derivará inmediatamente a estos. Dicha persona calificada para recibir la denuncia informará a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	8 de 17

En el caso de la primera opción, se informará a la Inspección del Trabajo a través del correo de contacto que a este efecto dispone la empresa el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas.

Dicha comunicación se completará en el plazo máximo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicite, en este mismo plazo, se remitirá la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio, por el mismo medio telemático indicado.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, esto es, a él, los o la representante del empleador, la denuncia siempre se derivará a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, la empresa informará de ello por escrito a la parte denunciante.

3. Adopción de medidas de resguardo por la empresa.

Una vez recibida la denuncia, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, 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.

Entre otras las medidas a adoptar considerarán la eventual separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar 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 todo el desarrollo de la investigación interna la empresa podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

V. REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, EMISIÓN DEL INFORME Y SANCIONES.

1. Designación de la persona a cargo de la investigación.

La Administración de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** habiendo tomado conocimiento de la denuncia, deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. Para efectos de dar mayor seguridad al procedimiento de investigación se conformará un Comité de investigación conformado por al menos 3 personas, designadas por la Administración de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI**, siendo al menos una de ellas del área de Prevención de Riesgos y cuyos nombres serán debidamente notificados al denunciante.

En caso que la persona denunciada sean los Sostenedores/as o Directores/as del establecimiento, se derivará la investigación del caso a la Dirección del Trabajo, en los plazos contemplados en este procedimiento. Así mismo la empresa derivará la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades que impidan conocer dicha denuncia, o bien cuando el área respectiva no cuente con personal suficiente para el desarrollo de la investigación respectiva.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	9 de 17

Se designará en plazo máximo de 3 días desde recibida la denuncia a las personas a cargo de la investigación.

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 el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

2. Desarrollo de la investigación.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en este procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI**, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, el equipo 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, no superior a 2 días, 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, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; 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, CEAL- SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar 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.

El equipo investigador tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde su designación, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el equipo investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

Reunida la información del caso, la persona a cargo de la investigación, de acuerdo a los antecedentes revisados y la calificación del caso podrá citar a las partes a una mediación, con ambas partes o por separado con cada una de ellas, dependiendo las circunstancias del caso.

En esta mediación el investigador propondrá medidas que dejen satisfechos a ambas partes, por ejemplo, disculpas, compromisos, coaching, charlas, inducciones, etc.

Si se llega a un acuerdo, se levantará un acta con las obligaciones y compromisos que cada una de las partes asumirá y las medidas que deberá cumplir también la empresa, las que pasarán a ser parte del informe de investigación y en particular de sus conclusiones.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	10 de 17

En caso de no llegar acuerdo o no haberse considerado pertinente la realización de esta mediación, la persona a cargo de la investigación deberá dejar establecido aquello en el informe de investigación.

3. Informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación interna la persona a cargo de la investigación emitirá un informe por escrito que contendrá:

- Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- Individualización de la persona denunciante y denunciada, con la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- Individualización de las personas a cargo de la investigación, con la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de no haber recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda y según se ha indicado con anterioridad.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- 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.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en las letras b) o 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.

4. Plazo de la investigación.

La investigación deberá concluirse en el plazo máximo de treinta días hábiles (considerados de lunes a viernes). En caso de haber sido derivado para investigación a la Dirección del Trabajo, se estará sujeto a los plazos definidos por la misma en el respectivo Reglamento, debiendo haber sido emitido por esta un certificado de recepción.

5. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI dentro del plazo de dos días hábiles 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 del mismo. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI**, 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 la empresa, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

6. Adopción de medidas o sanciones.

Notificada la empresa del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo respecto a investigación interna desarrollada por la empresa o conforme a investigación desarrollada por esta última, aplicará las medidas o

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	11 de 17

sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la empresa dispondrá y aplicará 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.

VI. INVESTIGACIONES REALIZADA POR 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 del empleador, conforme a lo indicado en este procedimiento.

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 la administración de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** adoptarla 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 la administración de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI**, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica.

VII. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES.

1. Medidas correctivas.

Las medidas correctivas que adopte **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** 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 definido por **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** y que forma parte del Reglamento interno de orden higiene y seguridad.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI**, 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.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
		Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Página	12 de 17

2. Sanciones.

CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI adoptará las sanciones conforme a la evaluación de cada caso, las conclusiones y recomendaciones incluidas en el informe de investigación interno o lo señalado en el informe de investigación emitido por la Dirección del Trabajo según corresponda, de acuerdo a lo establecido en su Reglamento Interno, las que incluyen:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal.
- Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
- Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- Término del contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Si hubiera una 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 del empleador 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 del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

VIII. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS.

1. Violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral directa, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante la empresa o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a lo indicado en el presente procedimiento o de acuerdo a las directrices establecidas en el reglamento definido por la Dirección del Trabajo, según corresponda.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se informará de ello a través de los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones, para lo que la empresa proporcionará las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal, respecto de la denuncia obligatoria.

2. Régimen de subcontratación.

En caso que como empleador principal o usuaria la empresa reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, informará de ello a 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, la empresa principal que corresponda deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Procedimiento	
			Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.		Código	PIASLVT-CELDV-001
			Versión	N° 002
			Página	13 de 17

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 empleador, 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 reglamento emitido para este efecto por la Dirección del Trabajo. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

IX. DENUNCIAS FALSAS

1. Descripción y sanción de denuncias Falsas.

Si se acredita que una denuncia se basa en una acusación falsa (o en hechos o declaraciones falsas), la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI** podrá aplicar al denunciante las sanciones que considere pertinentes, de acuerdo con lo establecido por la Ley y la normativa interna. La presentación de denuncias falsas se considerará incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo. El trabajador afectado por acusaciones falsas podrá ejercer, a título personal, las acciones judiciales que estimen pertinente contra el denunciante, testigos y otros terceros. Esto sin perjuicio, de eventuales acciones judiciales que pueda presentar el empleador en los casos que corresponda.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
		Página	14 de 17

ANEXOS

Anexo 1: **FORMULARIO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

1. INFORMACIÓN DE LOS HECHOS.

Los hechos denunciados son:	SI	NO
Acoso sexual		
Acoso laboral		
Violencia en el trabajo		

2. DATOS DEL DENUNCIANTE.

Nombre completo	
Cédula de identidad y/o pasaporte	
Cargo que desempeña	
Unidad o área a la que pertenece	
Correo electrónico personal	

3. DATOS DENUNCIADO/A.

Nombre completo	
Cédula de identidad y/o pasaporte	
Cargo que desempeña	
Unidad o área a la que pertenece	
Correo electrónico personal	

La persona que realiza la denuncia es la víctima/afectado de los hechos denunciado.	Si	No

SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES NO, SEÑALE A LA PERSONA AFECTADA EN EL SIGUIENTE CUADRO:

Nombre completo	
Cédula de identidad y/o pasaporte	
Cargo que desempeña	
Unidad o área a la que pertenece	
Correo electrónico personal	
Representación que invoca al presentar la denuncia (Mandato/poder/dirigente sindical)	

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
		Página	15 de 17

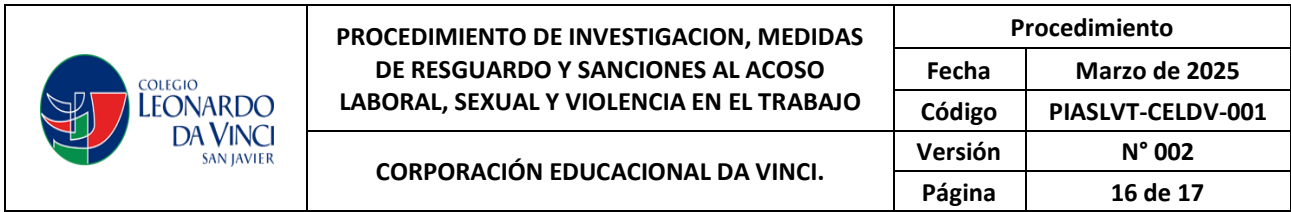
VÍNCULO ORGANIZACIONAL ENTRE LA PERSONA AFECTADA Y DENUNCIADO/A.

¿La persona denunciada es externa a la empresa?	Si	No
Especificar el vínculo entre la persona afectada y el denunciado/a (jefatura, subalterno, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, usuarios): _____ _____		

TESTIGOS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS.

En el caso de existir testigos de los hechos que se denuncian, especificar sus datos en la siguiente tabla:

Nº	Nombre	Cargo	Unidad o área a la que pertenece
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Procedimiento	
		Fecha	Marzo de 2025
	CORPORACIÓN EDUCACIONAL DA VINCI.	Código	PIASLVT-CELDV-001
		Versión	N° 002
		Página	17 de 17

Fecha de la denuncia:	
Hora de la denuncia:	

NOMBRE Y FIRMA DENUNCIANTE

NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR DE LA
DENUNCIA

Nota: Se debe entregar una copia al denunciante y conservar una copia para el investigador.

Se recuerda que el contenido de esta denuncia tiene carácter confidencial, debiendo los participantes y el empleador mantener reserva de la información aportada.