



Reglamento Interno sobre la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo Colegio William James

Ley N° 21.643

Presentación del Reglamento

El Colegio William James, en cumplimiento de lo establecido por la Ley N° 21.643, incorpora al presente Reglamento Interno las normas, medidas preventivas, canales de denuncia, mecanismos de resguardo y procedimientos de investigación para situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras de nuestra comunidad educativa.

Este reglamento se enmarca en el respeto a la Constitución Política de la República, al Código del Trabajo, y a los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando un enfoque de perspectiva de género, no discriminación, confidencialidad, celeridad, imparcialidad y participación.

El documento tiene carácter obligatorio y vinculante para todas las personas que presten servicios en el colegio, cualquiera sea su forma de contratación, y será difundido por los canales institucionales, quedando una copia disponible en la página web del establecimiento y en los espacios de información interna.

Artículo 1: Declaración de Principios y Compromiso Institucional

El Colegio William James declara su compromiso indeclinable con la promoción de ambientes laborales seguros, saludables y libres de cualquier forma de acoso o violencia, reconociendo que tales conductas constituyen una grave vulneración a la dignidad humana y al derecho de cada persona a trabajar en condiciones de respeto, equidad y bienestar psicosocial.

En este sentido, el Colegio establece como principios rectores de su política de prevención los siguientes:

- **Tolerancia cero** frente al acoso sexual, acoso laboral y la violencia ejercida por terceros.
- **Protección efectiva** de los derechos de las personas afectadas, con medidas inmediatas de resguardo.
- **Confidencialidad** de toda denuncia, investigación y resolución.
- **No represalia** contra denunciantes, testigos o personas colaboradoras.
- **Participación activa** de la comunidad educativa en la prevención y el cuidado del buen trato laboral.

- **Capacitación continua** para promover una cultura institucional basada en la convivencia, la igualdad de género y la resolución pacífica de conflictos.

El Colegio, como entidad empleadora, asume su deber de gestionar los riesgos psicosociales, identificar factores que puedan propiciar situaciones de acoso o violencia, y adoptar políticas y procedimientos efectivos para su prevención, investigación y sanción, conforme a la normativa legal vigente.

Artículo 2: Definiciones

Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

- a) **Acoso Sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual, no consentida por quien la recibe, ejercida por cualquier medio (verbal, no verbal, física, escrita o digital), que amenace, perjudique o vulnere la dignidad de una persona, afectando su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
Incluye, entre otras: insinuaciones, solicitudes de favores sexuales, comentarios de connotación sexual, acercamientos físicos no consentidos, gestos, miradas insinuantes, tocamientos, besos forzados o condicionamiento de beneficios laborales a favores sexuales.
- b) **Acoso Laboral:** Toda acción u omisión que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, ya sea de forma reiterada o excepcional, y que tenga por efecto menoscabar, maltratar, humillar, aislar o afectar negativamente la situación laboral o la salud física y/o psíquica del afectado.
Incluye actos como: descalificaciones constantes, sobrecarga de trabajo injustificada, aislamiento, amenazas, burlas, negación de información necesaria para el trabajo o difusión de rumores maliciosos.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros:** Toda conducta abusiva, amenazante o agresiva proveniente de personas ajenas a la relación laboral (como apoderados, usuarios, visitas o proveedores), que afecte a trabajadoras o trabajadores durante el ejercicio de sus funciones. Ejemplos: gritos, insultos, intimidaciones, amenazas, agresiones físicas o cualquier forma de maltrato verbal o gestual en el entorno laboral.
- d) **Conductas Incívicas:** Comportamientos groseros o irrespetuosos que no alcanzan el umbral del acoso, pero deterioran el ambiente laboral. Aunque no sean intencionales, deben ser corregidos. Ejemplos: interrupciones constantes, comentarios sarcásticos, lenguaje corporal hostil, no respetar espacios personales.
- e) **Perspectiva de Género:** Enfoque que reconoce las desigualdades estructurales entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, incorporando medidas para prevenir la discriminación y promover la equidad en todas las acciones laborales.
- f) **Riesgos Psicosociales:** Condiciones del entorno de trabajo (como sobrecarga laboral, relaciones conflictivas, falta de autonomía o de reconocimiento) que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores y facilitar contextos propicios para el acoso o la violencia.

Artículo 3: Ámbito de Aplicación

Este reglamento se aplica a:

1. **Todo el personal que presta servicios en el Colegio William James**, cualquiera sea su forma de contratación, jornada o función, incluyendo directivos, docentes, asistentes de la educación, administrativos, personal de apoyo externo, trabajadores en práctica o a honorarios.
2. **Personas ajenas a la comunidad laboral** que se relacionen con el personal del colegio en el marco del trabajo: apoderados, proveedores, visitantes, representantes de entidades externas, entre otros.
3. **Todos los espacios y momentos** en los que se desarrollen actividades laborales o estén vinculadas al quehacer institucional, incluyendo:
 - Instalaciones del colegio.
 - Actividades fuera del establecimiento (salidas pedagógicas, eventos).
 - Interacciones a través de medios digitales o plataformas oficiales del colegio.

La aplicación del presente reglamento no excluye ni limita los derechos de las personas para recurrir a las instancias externas correspondientes (Inspección del Trabajo, tribunales de justicia u otras autoridades competentes).

Artículo 4: Derechos y Deberes de las Personas Trabajadoras

1. Derechos de las personas trabajadoras:

- a) A desempeñar sus funciones en un ambiente laboral seguro, libre de acoso sexual, acoso laboral y violencia.
- b) A recibir un trato digno, respetuoso y equitativo, con perspectiva de género y sin discriminación.
- c) A presentar denuncias en caso de vivir o presenciar conductas de acoso o violencia, sin temor a represalias.
- d) A que sus denuncias sean tramitadas con confidencialidad, celeridad e imparcialidad.
- e) A recibir orientación, acompañamiento psicológico y medidas de resguardo en caso de ser víctimas.
- f) A ser informadas sobre este reglamento y sobre los canales y procedimientos disponibles.
- g) A participar en actividades de formación, capacitación y sensibilización sobre prevención del acoso y la violencia.

2. Deberes de las personas trabajadoras:

- a) Abstenerse de incurrir en cualquier forma de acoso o violencia.
- b) Tratar con respeto a todas las personas que integran la comunidad escolar, sin distinción.
- c) Colaborar en la identificación de riesgos psicosociales y en el cumplimiento de las medidas preventivas.
- d) Informar oportunamente situaciones de acoso o violencia que afecten a otros trabajadores.

- e) Mantener la confidencialidad cuando participe en investigaciones internas o sea testigo.
- f) Participar activamente en las instancias de capacitación promovidas por el empleador.

Artículo 5: Deberes del Colegio William James como entidad empleadora

El Colegio William James, en su calidad de empleador, asume las siguientes obligaciones:

- a) **Prevenir el acoso y la violencia en el trabajo**, mediante políticas claras, capacitaciones periódicas, difusión de este reglamento y monitoreo constante del clima laboral.
- b) **Establecer canales formales de denuncia**, accesibles, confidenciales y protegidos contra represalias.
- c) **Adoptar medidas inmediatas de resguardo** para proteger a las personas denunciantes, testigos o afectadas.
- d) **Investigar de forma diligente y objetiva** toda denuncia recibida, ya sea directamente o mediante derivación a la Inspección del Trabajo.
- e) **Sancionar adecuadamente las conductas acreditadas**, conforme a la gravedad del hecho y al Reglamento Interno del Colegio.
- f) **Garantizar la confidencialidad** de los procesos de denuncia e investigación.
- g) **Incluir la perspectiva de género** en todas las etapas de la prevención, detección, investigación y sanción del acoso.
- h) **Incorporar los riesgos psicosociales en la matriz de riesgos institucional**, y monitorearlos con regularidad.
- i) **Coordinarse con organismos especializados** y la Inspección del Trabajo, en los casos que lo ameriten.

Artículo 6: Conductas Constitutivas de Acoso y Violencia

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, entre otras, las siguientes conductas:

a) Acoso Sexual:

- Comentarios, bromas o insinuaciones de connotación sexual no solicitadas.
- Requerimientos de favores sexuales con promesas o amenazas relacionadas al ámbito laboral.
- Acercamientos físicos, tocamientos, besos o caricias no consentidas.
- Miradas lascivas, gestos obscenos o envío de mensajes, imágenes o contenido de índole sexual.
- Cualquier conducta que, de forma directa o indirecta, condicione beneficios laborales a favores sexuales.

b) Acoso Laboral:

- Maltratos verbales reiterados, gritos, humillaciones o burlas sistemáticas.
- Exclusión social o aislamiento dentro del equipo de trabajo.
- Asignación de tareas denigrantes, inútiles o desproporcionadas.
- Obstaculización del desarrollo profesional o negación de información clave para el desempeño.
- Supervisión excesiva o control desproporcionado.
- Difusión de rumores o desinformación maliciosa sobre una persona trabajadora.

c) Violencia en el Trabajo ejercida por terceros:

- Insultos, amenazas, empujones o agresiones físicas de apoderados, proveedores u otras personas externas.
- Hostigamiento verbal o gestual dirigido a trabajadores del establecimiento durante su jornada laboral o en actividades institucionales.

Artículo 7: Conductas Incívicas y Sexistas

El Colegio William James reconoce que existen conductas que, sin constituir acoso, deterioran el clima laboral y pueden escalar hacia formas de violencia si no se abordan oportunamente.

Se consideran conductas incívicas, entre otras:

- Interrupciones reiteradas al hablar.
- Ignorar saludos o respuestas deliberadamente.
- Uso de lenguaje corporal hostil o sarcástico.
- No respetar el espacio físico personal.
- Uso de tono agresivo o irónico en contextos laborales.

Se consideran conductas sexistas, entre otras:

- Comentarios o chistes basados en estereotipos de género.
- Minimización o ridiculización de opiniones por motivos de sexo, género u orientación sexual.
- Exclusión de personas de ciertas tareas por prejuicios de género.
- Uso de lenguaje no inclusivo en contextos institucionales.

Estas conductas serán abordadas en forma preventiva, mediante formación, retroalimentación y acciones de mejora del clima organizacional.

Artículo 8: Medidas Preventivas Generales

El Colegio William James implementará las siguientes medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:

- a) Capacitación anual obligatoria para todo el personal sobre acoso, violencia, perspectiva de género y derechos laborales.
- b) Campañas de sensibilización semestrales (afiches, boletines, cápsulas informativas).
- c) Aplicación de encuestas de clima laboral y evaluación de riesgos psicosociales al menos cada dos años.
- d) Elaboración participativa de una política de buen trato laboral, revisada cada dos años.
- e) Conformación de un Comité de Investigación con personal calificado para abordar denuncias.
- f) Canal de denuncias formal y confidencial, habilitado tanto en formato presencial como digital.
- g) Evaluaciones periódicas de las medidas implementadas, con indicadores de efectividad.
- h) Difusión activa del protocolo y reglamento, con firma de recepción obligatoria para todo el personal.
- i) Supervisión preventiva de espacios físicos y condiciones de trabajo, en coordinación con el cuerpo directivo, administrativo, docente y auxiliar.

Artículo 9: Canales de Denuncia y Confidencialidad

Toda persona trabajadora que sea víctima o testigo de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo podrá presentar su denuncia a través de los siguientes canales:

- a) **Canal verbal:** comunicándola a cualquier jefatura, miembro del Comité de Convivencia Escolar, del Comité Paritario quienes deberán levantar un acta escrita de lo declarado.
- b) **Canal escrito presencial:** entrega de carta física dirigida a la Dirección del colegio o al Comité de Investigación.
- c) **Canal digital:** envió al correo institucional habilitado para estos efectos (*orientacion@colegiowilliamjames.cl*).

Toda denuncia deberá tratarse con estricta confidencialidad, sin difusión pública ni hacia terceros no involucrados.

Quienes participen en el proceso investigativo, ya sea como denunciantes, denunciados, testigos o investigadores, deberán firmar un compromiso de reserva.

Artículo 10: Contenido de la Denuncia

La denuncia, verbal o escrita, deberá contener los siguientes antecedentes, en la medida de lo posible:

- a) Nombre, RUT y cargo de la persona denunciante.
- b) Identificación del o los denunciados.
- c) Relato claro y cronológico de los hechos, indicando fechas, lugares y circunstancias.
- d) Nombres de posibles testigos o personas con conocimiento de los hechos.
- e) Documentos, mensajes u otros antecedentes que puedan respaldar la denuncia.

En caso de que la denuncia no contenga todos los datos, igualmente se dará inicio al proceso con los antecedentes disponibles, procurando recabar los faltantes durante la investigación.

Artículo 11: Medidas Inmediatas de Resguardo

Recibida la denuncia, el colegio deberá implementar de inmediato medidas de protección para garantizar la seguridad e integridad de las personas involucradas. Entre ellas:

- a) Separación temporal de funciones o espacios entre denunciante y denunciado(a).
- b) Derivación a atención psicológica o apoyo psicosocial a través de ACHS u otra institución pertinente.
- c) Protección frente a represalias (evaluación, trato, carga laboral, comunicación institucional).
- d) Supervisión activa del clima laboral en el equipo afectado.

Estas medidas se mantendrán mientras dure el proceso investigativo, sin constituir juicio anticipado de culpabilidad.

Artículo 12: Investigación Interna o Derivación

En un plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia, la Dirección del colegio deberá:

- a) Disponer una investigación interna, designando a una persona o equipo calificado e imparcial para conducirla; o bien
- b) Remitir los antecedentes completos a la Inspección del Trabajo si se estima que existen inhabilidades internas, falta de imparcialidad, gravedad de los hechos o petición de la persona denunciante.

En ambos casos, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de 30 días corridos desde la recepción de la denuncia.

Artículo 13: Procedimiento Investigativo Interno

Cuando se realice una investigación interna, esta deberá cumplir con los siguientes principios y pasos:

- a) **Imparcialidad y confidencialidad** en todas las etapas.
- b) **Notificación formal** a ambas partes del inicio del proceso, con indicación de derechos, medidas de resguardo y fechas para entrevistas.
- c) **Escucha activa de ambas partes**, con derecho a aportar antecedentes, testigos y documentos.
- d) **Recopilación de información** mediante entrevistas, revisión de correos, mensajes, cámaras (cuando corresponda) u otros registros.
- e) **Redacción de informe final** con descripción de hechos, análisis de pruebas, conclusiones y sugerencias de medidas correctivas o sancionatorias.
- f) **Remisión del informe a la Inspección del Trabajo**, cuando corresponda, para pronunciamiento.

Artículo 14: Medidas Correctivas y Sanciones

Concluido el proceso investigativo, y si se determina la existencia de acoso o violencia, el Colegio aplicará las sanciones o medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno y a la normativa laboral vigente.

Estas pueden incluir, según la gravedad del hecho:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Cambio de unidad o modificación de labores.
- d) Multa equivalente a parte de la remuneración.
- e) Término del contrato de trabajo por las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Las sanciones serán notificadas tanto a la persona denunciante como a la denunciada en un plazo no superior a 15 días hábiles tras la resolución del caso. La persona sancionada podrá ejercer su derecho de apelación conforme al reglamento del colegio o ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 15: Derecho de Apelación y Revisión de Medidas

Toda persona involucrada en un proceso de investigación interna sea denunciante o denunciado(a), tendrá derecho a:

a) Solicitar la revisión de las medidas adoptadas, si considera que son injustas, desproporcionadas o insuficientes, presentando su solicitud por escrito ante la Dirección del colegio.

b) Apelar las sanciones aplicadas, conforme al procedimiento interno de apelaciones establecido en el Reglamento Interno General o, en su defecto, acudiendo directamente a la Inspección del Trabajo o al tribunal competente.

c) Presentar antecedentes adicionales dentro de los cinco días hábiles posteriores a la notificación de las medidas, si estos no fueron considerados en el informe final.

La Dirección deberá pronunciarse sobre la solicitud de revisión en un plazo máximo de 10 días hábiles desde su recepción.

Artículo 16: Registro, Archivo y Protección de la Información

Toda denuncia, proceso investigativo y medida adoptada será registrada y archivada por el área de Recursos Humanos en un expediente confidencial, al cual solo tendrán acceso:

- La persona denunciante o su apoderado legal.
- La persona denunciada, en lo que le concierna.
- El equipo de investigación y los directivos involucrados.
- Las autoridades competentes, en caso de solicitud formal.

Los expedientes serán custodiados por un período mínimo de 5 años. Su acceso, revisión o difusión estará sujeto a la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, y el incumplimiento de esta confidencialidad será considerado falta grave.

Artículo 17: Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

El Colegio William James, a través del área de Recursos Humanos y en coordinación con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizará un proceso anual de evaluación del protocolo y sus medidas preventivas, considerando:

- a) Resultados de encuestas de clima laboral y riesgos psicosociales.
- b) Número de denuncias recibidas y tiempos de resolución.
- c) Eficacia de las medidas de resguardo y sanción.
- d) Participación en instancias de capacitación y sensibilización.
- e) Sugerencias provenientes del Comité de Convivencia Escolar, delegados/as de personal o sindicatos, si los hubiera.

Con base en esta evaluación, se generará un informe anual y se propondrán modificaciones, mejoras o actualizaciones al presente reglamento, conforme a los principios de mejora continua y prevención activa.

Artículo 18: Rol del Comité Paritario y del Comité de Convivencia Escolar

El cumplimiento y fortalecimiento del presente reglamento contará con el apoyo de los siguientes organismos internos:

a) Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

- Colabora en la detección de factores de riesgo psicosocial.
- Monitorea el cumplimiento de las medidas preventivas.
- Participa en la elaboración de diagnósticos y en la difusión de protocolos.

b) Comité de Convivencia Escolar:

- Asiste en la detección y acompañamiento de casos vinculados al entorno escolar.
- Contribuye a la formación de una cultura de respeto y buen trato entre los miembros de la comunidad.
- Puede recibir denuncias o canalizarlas según el presente reglamento, manteniendo la confidencialidad y respeto por los procedimientos.

Ambos comités podrán proponer actividades formativas, materiales educativos y estrategias de intervención para fomentar un clima institucional sano, inclusivo y libre de violencia.

Artículo 19: Difusión, Capacitación y Formación Continua

El Colegio William James asegurará la **difusión efectiva** y el **acceso universal** a este reglamento por parte de todas las personas trabajadoras, a través de los siguientes mecanismos:

a) Entrega formal del reglamento a todo el personal, en formato físico o digital, contra firma de recepción y/o confirmación de lectura.

b) Publicación del reglamento en la página web institucional y en los espacios informativos internos del establecimiento.

c) Inclusión de este reglamento como anexo permanente del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del colegio.

Capacitación y formación:

El colegio se compromete a desarrollar un plan anual de formación preventiva, que incluya:

1. **Capacitaciones obligatorias** para todo el personal sobre acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, enfoque de género y derechos laborales.

2. **Charlas informativas y campañas de sensibilización** dirigidas a toda la comunidad educativa (incluidos apoderados, cuando corresponda), con el fin de fomentar una cultura institucional de respeto, dignidad y buen trato.
3. **Revisión y actualización anual** de los contenidos formativos, de acuerdo con las orientaciones del organismo administrador de la Ley N° 16.744 (ACHS u otro).

La participación en las actividades de formación será registrada, evaluada y considerada como parte del compromiso laboral con la convivencia y la prevención de riesgos psicosociales. La omisión injustificada a estas instancias podrá ser considerada como incumplimiento de deberes contractuales.

Artículo 20: Relación con el Reglamento Interno General

El presente reglamento constituye un anexo obligatorio del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio William James, y tiene la misma fuerza normativa.

Cualquier disposición del Reglamento Interno General que entre en contradicción con este protocolo deberá ser modificada o interpretada conforme al principio de resguardo de la integridad psicosocial y dignidad de las personas trabajadoras.

Además, se considerará parte del reglamento de convivencia institucional en los aspectos que inciden en la convivencia profesional entre los distintos estamentos laborales del colegio.

Artículo 21: Coordinación con Entidades Externas

El colegio coordinará con:

- a) La Dirección del Trabajo, para el envío de informes, fiscalizaciones y asesoría técnica cuando corresponda.
- b) Otros organismos públicos competentes (Ministerio de Educación, Superintendencia de Seguridad Social, entre otros), cuando la situación lo amerite.

Asimismo, el colegio podrá derivar casos graves a dichas instancias o colaborar con ellas cuando existan denuncias externas.

Artículo 22: Remisión a Tribunales en Caso de Delitos

Cuando los hechos denunciados revistan el carácter de delito penal (por ejemplo, abuso sexual, amenazas, lesiones, violencia de género), el Colegio William James procederá a poner los antecedentes a disposición del Ministerio Público o tribunales competentes, sin perjuicio de continuar con las medidas de protección interna.

Esta acción podrá ser impulsada de oficio por la Dirección del establecimiento o a solicitud de la persona afectada, respetando el principio de confidencialidad y el derecho de las víctimas a acceder a la justicia.

Artículo 23: No Retaliación y Protección Integral

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de represalia contra las personas que:

- Hayan presentado denuncias de buena fe.
- Sean testigos o colaboren en una investigación.
- Se acojan a medidas de resguardo o apoyo.

Cualquier acto de hostigamiento posterior será considerado una falta grave y se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes. Este principio rige durante y después del proceso investigativo.

El colegio se compromete a proteger la integridad emocional y laboral de toda persona afectada, evitando su revictimización y garantizando su derecho a la estabilidad en el empleo y al acceso a atención profesional cuando corresponda.

Artículo 24: Actualización del Protocolo

El presente reglamento será revisado al menos cada dos años por el sostenedor en su rol de Recursos Humanos en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Comité de Convivencia Escolar.

Dicha revisión deberá:

- Considerar las evaluaciones internas y los resultados de las encuestas de clima laboral.
- Incorporar cambios normativos, recomendaciones técnicas y buenas prácticas institucionales.
- Ser difundida nuevamente al personal, con registro de recepción o firma de conocimiento.

En caso de actualizaciones parciales, estas deberán informarse formalmente a todo el personal en un plazo máximo de 30 días.