

	PROCEDIMIENTO	Revisión: 1
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha: 28/04/2026

1. Introducción y Fundamento Legal

De conformidad con lo dispuesto en la **Ley N° 21.643** (Ley Karin), que modifica el Código del Trabajo, y el **Decreto Supremo N° 21** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Kendall School establece el presente Protocolo con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar las conductas de **acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo**.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato **libre de violencia**, compatible con la dignidad de la persona y con **perspectiva de género** (artículo 2° del Código del Trabajo). La empresa rechaza y prohíbe toda forma de estas conductas, incluso cuando sean ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral (clientes, proveedores, contratistas, etc.).

2. Objetivo

Fortalecer entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia, promoviendo el **buen trato**, la igualdad y la erradicación de cualquier discriminación.

3. Alcance

Aplica a todas las personas que se relacionan con la empresa: trabajadores dependientes, a honorarios, practicantes, subcontratistas y terceros que interactúen en el lugar de trabajo.

4. Definiciones (Ley 21.643)

- **Acoso Sexual:** Requerimientos de carácter sexual no consentidos, realizados por cualquier medio, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo de quien los recibe.
- **Acoso Laboral:** Toda conducta de agresión u hostigamiento reiterado (o grave, incluso en un solo acto según la ley) ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, que menoscabe, perjudique o afecte la dignidad, integridad física o psíquica de otro trabajador, o amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Violencia en el Trabajo:** Toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual una persona es atacada, amenazada, perjudicada o dañada, directa o indirectamente, en el ejercicio de su trabajo, por terceros ajenos a la relación laboral.

5. Principios Rectores (Decreto 21)

- Perspectiva de género
- Confidencialidad y reserva
- Protección inmediata de la persona afectada (no revictimización)
- Imparcialidad y objetividad
- Derecho a defensa del denunciado
- Prohibición de represalias
- Celeridad
- Buen trato



Handwritten signature

	PROCEDIMIENTO	Revisión: 1
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha: 28/04/2026

6. Medidas de Prevención

La empresa se compromete a:

- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales asociados al acoso y violencia (incorporándolos a la matriz de riesgos).
- Realizar capacitaciones obligatorias anuales sobre prevención, buen trato y perspectiva de género.
- Difundir este protocolo en la inducción de nuevos trabajadores y de forma permanente (intranet, correo, murales o buzón físico).
- Contar con un **canal de denuncia confidencial**.

7. Canales de Denuncia

Cualquier persona afectada puede denunciar de forma **verbal o escrita**, de manera directa o a través de un representante.

Canales internos recomendados por sede

- Correo electrónico exclusivo y confidencial:

Sede Las Condes: leykarinlascondes@kendal.cl (Gustavo Pedreros)

Sede Providencia: leykarinprovidencia@kendal.cl (Marcela Pozo)

Sede Ñuñoa: leykarinnunoa@kendal.cl (Lucía Tejos)

Teacher Jorge Aravena encargado de convivencia escolar.

- Recursos Humanos, Prevención de Riesgos o Gerencia General
- Ante la Dirección del Trabajo (especialmente si el denunciado es un cargo directivo)

La denuncia debe contener, en lo posible: identificación del denunciante (puede ser anónima, aunque se recomienda identificada), descripción detallada de los hechos, fechas, lugares, testigos y pruebas disponibles.

8. Medidas de Resguardo Inmediatas

Una vez recibida la denuncia, la empresa adoptará **de inmediato** las medidas necesarias para proteger a la persona afectada, tales como:

- Separación física temporal entre las partes
- Cambio de funciones, turno o lugar de trabajo
- Permiso administrativo con goce de remuneraciones (cuando sea necesario)
- Apoyo psicológico externo o interno



	PROCEDIMIENTO	Revisión: 1
	PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Fecha: 28/04/2026

Estas medidas **no implican prejuzgamiento** ni sanción anticipada.

9. Procedimiento de Investigación (según Decreto Supremo N° 21)

1. **Recepción de la denuncia** → Registro inmediato.
2. **Notificación al empleador** (si corresponde) y adopción de medidas de resguardo.
3. **Comunicación a la Dirección del Trabajo** dentro de **3 días hábiles** desde la recepción (informando el inicio de la investigación y las medidas de resguardo).
4. **Designación de investigador** imparcial (interno o externo). No podrá ser el jefe directo de las partes ni persona involucrada.
5. **Investigación:**
 - Plazo máximo: **30 días hábiles** contados desde la recepción de la denuncia (prorrogable excepcionalmente).
 - Audiencias separadas con denunciante, denunciado y testigos.
 - Recolección y valoración de pruebas.
 - Garantía del derecho a defensa del denunciado (descargos por escrito).
6. **Informe final** escrito: deberá contener los hechos investigados, las pruebas, la calificación de los hechos y una propuesta de medidas o sanciones.
7. **Remisión del informe** a la Dirección del Trabajo dentro de **2 días hábiles** desde su finalización.
8. La Dirección del Trabajo tendrá **30 días hábiles** para pronunciarse.

10. Sanciones

Si se comprueban las conductas:

- **Amonestación** verbal o escrita
- **Suspensión** sin goce de sueldo
- **Despido** justificado (causales del artículo 160 del Código del Trabajo: acoso sexual o acoso laboral)
- Derivación a la justicia penal si los hechos constituyen delito

Las denuncias falsas o de mala fe podrán generar responsabilidad civil y sanciones disciplinarias al denunciante.

11. Difusión y Capacitación

Este protocolo será entregado a todo el personal al momento de la inducción y estará disponible permanentemente. Se realizarán capacitaciones obligatorias al menos una vez al año.

12. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigencia a partir de su aprobación y será revisado anualmente o cuando la normativa lo requiera.

Aprobado por:

Elena Irene de Las Mercedes Leyton Coneja

