

RESUMEN PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN

Plazo	- 60 días hábiles contados desde la ocurrencia del hecho a denunciar.
Qué se denuncia	<p>- Acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo.</p> <p>*Observación: Distinguir denuncia de un reclamo interno sobre hechos incívicos. En este caso, explícitamente consignar por escrito que voluntariamente se abstiene de denunciar y se efectuará mediación interna entre funcionarios por Dirección de Clima Escolar y/o Psicóloga.</p>
Cómo se denuncia	<p>- En forma verbal o escrita ante funcionario designado en el colegio (Se llena formulario o constituye acta de recepción ante receptor titular o suplente).</p> <p>- O en forma presencial o electrónica ante la Dirección del Trabajo (www.dt.gob.cl)</p>
Contra quién se denuncia	<p>1° Denuncias ante CMPE o DT.</p> <p>- Contra algún miembro funcionario de CMPE.</p> <p>- O contra un tercero ajeno a la institución (proveedores externos, apoderados)</p> <p>2° Denuncias directas ante la DT.</p> <p>- Contra un empleador, gerente, rectoría, dirección o administración que represente al empleador.</p>
Ante quién se denuncia (Receptor en CMPE)	<p>Titular:</p> <p>- Priscilla Rodríguez, Secretaria Académica, prodriguez@cmpe.cl</p> <p>- Carolina Mejías, Directora de Administración, carolina.mejias@cmpe.cl</p> <p>Obligación de la receptora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con trato digno, principio de protección y de confidencialidad. • Informar a denunciante que la empresa podrá iniciar investigación interna o derivarla a la DT dentro de 3 días desde recepción de denuncia. • Si la denuncia se presenta por escrito, entregará documento de recepción, timbrado, fechado y con hora de presentación. • Si la denuncia se presenta verbalmente, se levantará acta con contenidos señalados y una vez leída y firmada por denunciante, se le entregará copia timbrada, fechada y con hora de presentación. • Inmediatamente remitirá la denuncia, vía correo electrónico, al empleador para que se dispongan de las medidas de resguardo si proceden, y determinar si habrá investigación interna o derivación a DT. • A su vez, el empleador cualquiera sea la decisión, informará de ésta por escrito al denunciante.
Contenido de la denuncia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de persona afectada (denunciante) con nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. Si no posee correo electrónico, indicar quién lo representa y escribir su correo. Si la denuncia es directamente ante DT indicar nombre completo de la empresa, Rut y/o señalar representante legal. 2. Identificación de persona denunciada/o y su cargo si se conoce. 3. Indicar vínculo organizacional entre persona afectada con la(s) denunciadas. Si es externo, indicar que es tercero ajeno. 4. Colocar fecha de la denuncia. 5. Efectuar relato completo de los hechos que se denuncian (entregar la mayoría de antecedentes, testigos, evidencias y verificadores registrado en la hoja del formulario de denuncia) 6. Firmar cada hoja de la denuncia.

Medidas de resguardo	<ul style="list-style-type: none"> - El empleador considerando la gravedad de los hechos, podrá tomar 1 o más de éstas de forma inmediata o durante el proceso de investigación en beneficio de la seguridad del denunciante y según las posibilidades de las condiciones del trabajo. - Ejemplos: separar funciones, cambiar espacios físicos, redistribución de jornada, asistencia psicológica temprana gestionada por Prevencionista del CMPE con MUTUAL. - El Comité investigador, podrá modificar y/o agregar medidas, y deberá cautelar que no hayan represalias para ninguna de las partes.
Comité de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez recibida la denuncia, se conformará 1 comisión compuesta por 3 funcionarios capacitados para tal. (El colegio cuenta con un equipo de 9 funcionarios capacitados para conformar comisión de investigación) • No es permanente y sus miembros pueden ser objetados aludiendo a que carecen imparcialidad, al realizar la primera declaración que el denunciante efectúe ante el Comité. El empleador resolverá si procede el cambio o no, dejándolo por escrito en el expediente de investigación. • El proceso investigativo se desarrollará dentro de 30 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia. • Se entregará un informe escrito con la propuesta de medidas correctivas y/o sanciones cuando corresponda.
	*ES FUNDAMENTAL CUALQUIER MIEMBRO DE LA COMUNIDAD QUE SE INVOLUCRE O SEPA DIRECTA O INDIRECTAMENTE HECHOS Y/O RELATOS DE LA DENUNCIA-INVESTIGACIÓN, MANTENGA ESTRUCTA RESERVA DEL TEMA Y PROTEJA A LAS PERSONAS (PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD).
Correo de consultas	genesis.millan@cmpe.cl