



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

JULIO 2024

JOHN JOHN HIGH SCHOOL E.I.R.L
76.127.006-0

ANEXO
PARTE INTEGRAL DEL REGLAMENTO
DE HIGIENE
Y SEGURIDAD JJHS 2024

*"Amarás al Señor con Todo tú Corazón y
a tu prójimo como a ti mismo"*





IMPORTANTE

En el presente documento, se utiliza de manera inclusiva, términos (así como otros equivalentes en el contexto educativo) para referirse a hombres y mujeres, como “el docente”, “el estudiante” y sus respectivos plurales. Esta opción se basa en la convención idiomática de nuestra lengua y tiene por objetivo evitar las fórmulas para aludir a ambos géneros en el idioma español (“o/a”, “los/las” y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica, que puede dificultar la comprensión lectora.



INDICE

Contenido	N° de página
Índice	3
INTRODUCCIÓN	4
<u>Capítulo I: OBJETIVO</u>	5
<u>Capítulo II: ALCANCE</u>	6
<u>Capítulo III: DEFINICIONES</u>	6
<u>Capítulo IV: PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN</u>	11
<u>Capítulo V: DEBERES Y DERECHOS DE LA EMPRESA Y LAS PERSONAS EMPLEADORAS</u>	12
<u>Capítulo VI: ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO</u>	13
<u>Capítulo VII: GESTIÓN PREVENTIVA</u>	15
<u>Capítulo VIII: MEDIDAS DE RESGUARDO A LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS INVOLUCRADOS</u>	17
<u>Capítulo IX: DIFUSIÓN</u>	17
<u>Capítulo X: PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA</u>	18
<u>ANEXO 1: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN</u>	22



INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, John John High School E.I.R.L ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho de la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laboral deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dichos motivo”, siendo contraria a ello las conductas de acoso sexual, coso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

La Ley fue publicada en el Diario Oficial el 15 de enero del presente año, entrando en vigor el 1 de agosto próximo de 2024, el cual tiene como objetivo incorporar al ordenamiento jurídico laboral diversas normas contenidas en el convenio N°190, sobre violencia, y el acoso.



CAPÍTULO I

OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer nuestro entorno laboral seguro y libre de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en nuestra comunidad escolar y laboral, las que se pudieron generar por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en nuestro colegio, así como en la diferenciación y definición de conductas inadecuadas o prohibidas en el espacio de trabajo, tanto en la direcciones de la empresa ubicadas en Monseñor Eyzaguirre 465, y Bretaña 1784 ambas en la comuna de Ñuñoa.

Por lo cual nuestro objetivo y responsabilidad Institucional es erradicar conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo, tanto como empleador, y en colaboración de nuestros trabajadores/as quienes se comprometen a participar activamente en identificar y gestionar los riesgos psicosociales de nuestro trabajo.

Para tales efectos la empresa Karen Pastene Servicios Educativos E.I.R.L, incorpora una matriz de riesgos, un sistema de evaluación, el monitoreo, mitigación y corrección constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, apoyan al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en nuestro contexto laboral, sin perjuicio de su principal responsabilidad como Empresa garante de la salud y seguridad de nuestros trabajadores docentes y/o asistente de la educación conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del código del trabajo.



CAPÍTULO II ALCANCE

Este protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras, incluidas jefatura, equipo de gestión y directivos de John John High School que desempeñan su función ubicada en algunas de sus sedes, Monseñor Eyzaguirre N°465 y/o Bretaña N°1784 de la comuna de Ñuñoa, independiente del tipo de contrato que emane de los acuerdos laborales, incluyendo a padres y apoderados, familiares, contratista, arrendatarios y proveedores. También es extensible a visitas, nuevos estudiantes, antiguos estudiantes, estudiantes en práctica, y/o empresas con convenio de intercambios.

CAPÍTULO III DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en John John High School E.I.R.L en cualquiera de sus sedes, Monseñor Eyzaguirre N° 465 y/o Bretaña N° 1784 de la comuna de Ñuñoa, y de acuerdo con su giro “EDUCACIÓN”, por lo cual este apartado define algunas de ellas, y se considera lo que establece la ley N° 21.643 que indica:

1. Acoso sexual:

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quién lo recibe.



Por ejemplo:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

2. Acoso laboral

Entiéndase como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral considera agresión física, acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de un trabajador/a de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.



- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

3. Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Incluye:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.



- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en el entorno escolar a personas trabajadoras o parte de la comunidad escolar.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

4. Conducta incívica:

Entiéndase como comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, pretendemos mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales debemos tener presente los siguientes ejemplos a seguir:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

5. Sexismo:

Corresponde a cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.



A continuación, describimos conductas que como Institución Educativa rechazamos:

- Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombres o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Algunos ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, por ejemplo: volver a explicar porque supone, que por ser mujer no comprende una idea determinada. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, por el hecho de ser mujer y según quien escucha su explicación no tiene importancia, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.



Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador/a sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Conceptos y definiciones sacadas del modelo de protocolo entregado por DT, ACHS y el Instituto de seguridad Laboral.

CAPÍTULO IV

PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN

Se desarrollará un plan anual con acciones que apuntan a prevenir conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia, cuya acciones serán difundidas, y/o actualizadas siendo esta la primera versión a los correos electrónicos de cada uno de los trabajadores/as, en sitio web, sala de profesores, murales de establecimiento escolar de ambas sedes Monseñor Eyzaguirre N° 465 y Bretaña N° 1784 ambos en la comuna de Ñuñoa, la cual contempla charlas, y formación preventiva sobre el principio del buen trato de acuerdo a nuestros valores Institucionales, libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas, y con la perspectiva de género.



CAPÍTULO V

DEBERES Y DERECHOS DE LA EMPRESA Y LAS PERSONAS EMPLEADORAS

1. Trabajadores/as:

- 1.1 Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- 1.2 Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- 1.3 Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- 1.4 Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- 1.5 Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- 1.6 Derecho a ser informadas/os sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2. Empresa Empleadora:

- 2.1 Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- 2.2 Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- 2.3 Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- 2.4 Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- 2.5 Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- 2.6 Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.



CAPÍTULO VI ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con John John High School, su representante legal Karen Pastene Troncoso, los miembros del Comité de aplicación conformado con representantes designados de cada una de las áreas del Establecimiento.

Para estos fines, John John High School ha designado al equipo buro jurídico, junto al comité de aplicación interno de la Institución a participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Junto a sus funciones de seguimiento, el comité o equipo de asesoría externo, tendrá que intervenir en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Se capacitará a los trabajadores/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por medio del experto externo, siendo el responsable de coordinar estas actividades y sus acciones, Yeisy López directora del Establecimiento, junto a Jeisson Romero, encargado del área de personal. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente al protocolo a bienestarlaboral@colegiojohnjohn.cl u otro correo electrónico establecido para ello.

Cuando existan trabajadores/as en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con el contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados será Enzo Henríquez, encargado docente de convivencia escolar de la empresa, o una persona externa designada por la empresa.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	cargo	Correo electrónico
Salvador General	Abogado de la Empresa	Salvador.general@burojuridico.cl
Karen Pastene T.	Representante	rectoria@colegiojohnjohn.cl



	Legal	
Yeisy López	Directora	directora@colegiojohnjohn.cl
Docentes y asistente de la educación	Consulta general	Bienestarlaboral@colegiojohnjohn.cl

Creemos que, ser consciente en la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por tal razón es fundamental hacer consultas de estos temas a los miembros de nuestra comunidad escolar.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contiene la declaración Karen Pastene Serv. Educ. E.I.R.L, de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes y miembros de la comunidad, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras/es. Este compromiso y declaración es compartido tanto por la dirección del Establecimiento, equipo de gestión, los docentes y asistentes de la educación de John John High School, y se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoviendo una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.



CAPÍTULO VII GESTIÓN PREVENTIVA

1. Identificación de los riesgos:

A continuación de manera participativa, se realizará un sondeo con todos los trabajadores/as, que permitirá la identificación y evaluación de los riesgos, se realizará con perspectiva de género y con la participación.

IDENTIFICACIÓN FACTORES DE RIESGO
1.
2.
3.
4.

2. Medidas para la prevención:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- Las medidas para la prevención de acoso laboral se modificarán de acuerdo con la evaluación de riesgo realizado internamente, tendrá presente, la evaluación del riesgo psicosocial, situaciones problemáticas laborales, estilo de liderazgo entre otros.
- Se tendrá presente la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando el listado de riesgo consultada y las áreas que sean afectadas.
- Se dará a conocer las conductas incívicas que Karen Pastene Serv. Educ. E.I.R.L. abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, por medio de charlas, webinars, correos electrónicos u otros.
- Además, Karen Pastene Serv. Educ. E.I.R.L. organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente laboral, que considerará el buen trato, no discriminación entre otros.
- El equipo directivo y gestión se capacitará en las conductas concretas que podrían llevar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de sus equipos integrante de la comunidad escolar.



- Las medidas que se implementarán serán ejecutadas a través de un plan de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.
- Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) por medio del correo electrónico de bienestarlaboral@colegiojohnjohn.cl y/o desde rectoria@colegiojohnjohn.cl para la correcta difusión, permitiendo que se planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas.

MEDIDAS PREVENTIVAS A IMPLEMENTAR
1.
2.
3.

3. **Mecanismo de seguimiento:**

John John High School, en conjunto con el comité de implementación evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado a los trabajadores/as por medio del correo electrónico bienestarlaboral@colegiojohnjohn.cl a cargo de la persona designada.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar



CAPÍTULO VIII

MEDIDAS DE RESGUARDO A LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

Karen Pastene Serv. Educ. E.I.R.L establece en su reglamento interno de orden de Higiene y seguridad, reglamento interno de convivencia escolar y otros documentos de gestión Institucional que, instaura medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciante, denunciado, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

CAPÍTULO IX

DIFUSIÓN

La difusión del presente reglamento se realizará por medio de los correos electrónicos institucionales y/o personales de todos los trabajadores/as, se implementará un periodo de difusión en los murales de las salas de profesores y oficinas, además en los tiempos destinados a reuniones de equipo, y exposición de manera presencial.



CAPÍTULO X

PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA

1. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Luego de tener claro qué acciones pueden o no constituir acoso laboral y/o sexual, el/la trabajador/a podrá evaluar su situación particular y hacer la denuncia respectiva mediante el canal establecido por la empresa Karen Pastene serv. Educ E.I.R.L.

La denuncia deberá tener un relato detallado de los hechos materia de la denuncia con indicación de fechas y horas, y el nombre del presunto autor o autora de los hechos.

La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante (nombre, apellido, cargo y área).

Especificar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible: documentos, correos electrónicos conversaciones de WhatsApp con el denunciado, etc.

El/la denunciante recibirá copia de la denuncia a su correo personal y/o Institucional.

El/la encargado/a de la investigación tratará cada denuncia con toda seriedad y brindando la confianza al afectado/a.

En el caso de ser una conducta de agresión u hostigamiento ejercida, por cualquier medio, por una sola vez, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, debe cumplir la condición que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).



2. CANALES DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA Y PLAZOS

CANALES:

Todos los/las trabajadores podrán denunciar de manera seguros/as, debido que cada denuncia es confidencias, y el acceso es por medio de múltiples canales:

- Correo electrónico: Denuncias@colegiojohnjohn.cl
- Completar formulario disponible en sitio web y enviar en línea.
- Entrevista personal con encargado quien estará disponible diariamente en las siguientes direcciones: Monseñor Eyzaguirre 465, y/o Bretaña 1784 Ñuñoa.

PLAZOS:

El encargado/a de la investigación designado debe cumplir los siguientes plazos:

- Contará con 3 días hábiles para tomar acciones de resguardo a la víctima.
- Contará con 30 días hábiles para la investigación.
- Existe un plazo de 30 días para pronunciamiento de la dirección del trabajo respecto a la investigación.
- Contará con 15 días hábiles para la ejecución de acciones sobre las conclusiones de la investigación.

3. INVESTIGACIÓN POR DENUNCIA ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La denuncia por acoso laboral, John John High School E.I.R.L tiene las siguientes alternativas:

- a. Iniciar el proceso de manera interna y designar un investigador/a dentro del plazo máximo establecido, (3 días hábiles).
- b. Externalizar el proceso para el mejor desarrollo, asistencia o apoyo técnico en la gestión, dentro del plazo máximo establecido, (3 días hábiles).

Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y mediante correo electrónico particular y/o Institucional, del inicio del procedimiento de investigación y fijar de inmediato la o las fechas para llevar a cabo las entrevistas y para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.



El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de todas las acciones realizadas y de las pruebas que se aportaron al proceso. De las declaraciones efectuadas por los/as involucrados/as y de los/as testigos, también deberá quedar registro escrito y firmado. Con todo, el proceso se llevará a cabo en estricta reserva y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

Una vez concluida la etapa de recolección de información, el/ la investigador/a procederá a emitir un informe sobre la existencia de la constitución de los hechos denunciados. El documento contendrá la identificación de las partes involucradas, un relato de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a las que llegue el investigador y en caso de acreditarse las conductas de acoso laboral las medidas o recomendaciones que se proponen para el caso, documento que será entregado al encargado/a designado/a o director/a, quien podrá validar el informe, solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente. Si el informe es validado, será enviado a la dirección del trabajo en los tiempos establecidos.

Se espera el pronunciamiento de la dirección del trabajo, y luego de los resultados se finaliza aplicando las medidas, sanciones definidas por John John High School serán aplicadas dentro del plazo máximo de **15 días hábiles** contados desde la respuesta del organismo público.

4. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN POR DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL CON INVESTIGADOR EXTERNO, Y/O INTERNO.

En los casos en que se designe un investigador interno o externo para llevar a cabo la investigación de la denuncia, éste contará con la facultad de solicitar a la dirección del Establecimiento, alguna medida precautoria, tales como la separación de sus funciones a los/as involucrados/as en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, u otra medida atendiendo la gravedad de los hechos denunciados. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador/a, y siempre que ello sea posible en consideración a las posibilidades de la empresa, las condiciones de trabajo, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los/as involucrados/as en la denuncia, la existencia de espacios físicos suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornada por turnos. Las medidas precautorias deben



aplicarse de inmediato para el debido resguardo de las garantías constitucionales de los/as involucrados/as, en especial, de la posible víctima.

Todo el proceso de investigación deberá ser debidamente respaldado, para ello se utilizará todos los medios necesarios para tal efecto, pudiéndose efectuar grabaciones (previa aceptación del entrevistado/a), fotografías, declaraciones firmadas, entre otros.

5. SANCIONES

El Sostenedor de la empresa Karen Pastene Serv. Educ. E.I.R.L conforme a lo dispuesto en este Protocolo y la gravedad de los hechos constatados, aplicar sanciones donde se encuentran desde:

1. Amonestación escrita con copia a la Dirección del trabajo, con plan de acompañamiento.
2. Capacitación y formación, con plan de acompañamiento.
3. Lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra b) o f) del Código del Trabajo.



ANEXO I

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

DEFINICIONES:

Definición de conceptos y actores claves: para efectos de este procedimiento.

- Denunciante: persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Denunciado/a: persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- Denuncia: documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual laboral o violencia en el trabajo.

Definición de principios que rigen este procedimiento:

Perspectiva de Género: Deberán considerarse durante todo el 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.

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

No revictimización o no victimización secundaria: 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.

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.

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.

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.

Razonabilidad: El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

Debido proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar 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 deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

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.

Definiciones básicas, para los efectos de este reglamento, se entenderá por:



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.

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.

Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador 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 o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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.

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.

Medidas de resguardo: Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador 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 en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, 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.



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

Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

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.

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.

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.

ETAPA 1: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

1. **Denuncia:** Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben considerar como criterios:

- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita.
- La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, la persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.

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

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, N° cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516° del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.



- 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.
- 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 conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo

ETAPA 2: Recepción de La Denuncia: Una Vez Recibida La Denuncia

- La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informando sobre el procedimiento de investigación.
- Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe de denuncia debe generar un acta y entregarle copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- En esta etapa No existe control de admisibilidad de la denuncia.
- El empleador deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualesquiera de las opciones, tiene plazo de 3 días hábiles para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes de las DT.
- La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.

Casos de Violencia en el trabajo por conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, 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 su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

En el caso que el empleador de la principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador deberá informar las instancias para la denuncia ante el mismo empleador o a la Dirección del Trabajo (DT). La empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.



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 presente reglamento, según corresponda.

Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme al presente reglamento.

ETAPA 3: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Adopción De Medidas De Resguardo.

Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar medidas de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben estar en relación con la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Las medidas pueden considerar:

- la separación de espacios físicos
- redistribución del tiempo de jornada
- proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

ETAPA 4: INVESTIGACIÓN INTERNA.

Designación De La Persona A Cargo De La Investigación: Para efectuar la investigación, el empleador 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. Igualmente, los datos de la persona definida a cargo de la investigación deberán ser también informados por escrito a la persona que efectúa la denuncia.



El denunciante o denunciado pueden presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador/a, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá decidir fundamentadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación.

Diligencias Mínimas A Efectuar Durante La Investigación:

- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida, cabe señalar si el investigador durante este análisis detecta que la denuncia presenta inconsistencias, incoherencias o están incompletas, deberá informar a la persona denunciante con el fin de completar los antecedentes o información que requiera otorgando un plazo razonable definido para la entrega de información.
- También el investigador/a 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.
- Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.
- 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.

Dentro de los antecedentes de la investigación se debe considerar la identificación de los riesgos presentes en la organización en base a:

- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Información definida en el RIOHS
- Denuncias presentadas DIAT o DIEP.
- Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO
- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos
- Entre otros.

El proceso de investigación deberá concluir treinta días (30) hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

ETAPA 5: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.



Contenidos Del Informe De Investigación. Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.
- Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.
- Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y 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 la letra 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.

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. El empleador dentro del plazo de dos días (2) 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.
- La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días (30) para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, 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 el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días (15) corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según



su informe de investigación, dentro de los quince días (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

ETAPA 6: ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS.

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

Medidas correctivas:

Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en el o hecho que dio origen a la denuncia.

Con las medidas adoptadas se debe generar garantías de no repetición.

Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación, esta información deberá ser incorporada en la identificación del riesgo definido en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa.

Algunas acciones a considerar dentro de las medidas a incorporar:

- Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.
- Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
- Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas 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. Artículo 22.

ETAPA 7: SANCIONES / MEDIDAS.



La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

- La 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.