



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

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



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.

6

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 2º 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 “manterrupting”.
- 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 denunciante 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 Legal	rectoria@colegiojohnjohn.cl
Yeisy López	Directora	directora@colegiojohnjohn.cl



Docentes y asistente de la educación	Consulta general	Bienestarlaboral@colegiojohnjohn.cl
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		



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 - denunciantes, denunciados, 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.

17

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 lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra b) o f) del Código del Trabajo.