

Colegio Blanca Vergara

Protocolo para la Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Introducción

La Ley N° 21.643, también conocida como Ley Karin, establece un marco legal para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile. Esta normativa busca garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso en todos los sectores: privado, público, de salud y educación.

Los principios rectores que darán cuerpo a este marco normativo, serán los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad, perspectiva de género y no discriminación; siendo la Corporación educacional Colegio Blanca Vergara quien tomará todas las medidas de resguardo para el cumplimiento de lo que la ley mandata y resguardando el debido proceso procurando ser una institución que promueve el trato libre de violencia, acoso y con equidad de género; velando así mismo por la prevención, investigando, resguardando y sancionando de acuerdo lo indica la ley.

Objetivos

El objetivo de este protocolo es definir las directrices y procedimientos para prevenir, denunciar e investigar casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, asegurando la protección de los derechos de todas las personas que trabajan en el Colegio Blanca Vergara. El procedimiento de denuncia, investigación y sanción debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo sus derechos a ser informados de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que se adopten estarán debidamente fundadas

La corporación Colegio Blanca Vergara establece que las relaciones laborales deben fundarse en trato libre de violencia, compatible con la dignidad de todos quienes laboran con perspectiva de género que evite estereotipos de género. Y como garante del artículo 184 del cod. Del trabajo se compromete a velar por la salud y seguridad de todos sus trabajadores sin excepción alguna.

Conceptualizaciones base:

Las siguientes son conductas que la nueva ley 21.643 CDT, considera y que no es necesario sean ejecutadas en forma reiteradas para ser consideradas delito; sino que bastará que dicha acción sea ejercida una vez para poder ser denunciada.

1. **Acoso Sexual:** Requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la persona afectada (art.1 inc 1. Ley 21643) en tal sentido estas acciones pueden ser ejercidas

de manera vertical ascendente o descendente u horizontal, entre uno o más miembros; hacia una o más personas, cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil, ofensivo y también se aprecia a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género lo que se ha denominado acoso sexista.

A su vez se debe entender no solo como un acto de acercamiento o aproximación física, sino cualquier acto que para la víctima pueda significar un hecho de connotación sexual indebido y realizado por "cualquier medio" incluyendo en este sentido, propuestas verbales, correos electrónicos o mensajes de redes sociales, misivas u otros.

En tal sentido debe además considerarse el concepto "amenace" su situación laboral esto puede darse a nivel personal o que amenace su ambiente de trabajo por potenciar comentarios, gestos o menoscabo relacionados a género o de carácter sexual, considerándose una conducta pluriofensiva, es decir que vulnera la integridad física y psicológica considerada en el Art2 de la ley laboral

Acoso Laboral: "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."(ARTICULO 1 N°1 LEY 21643

Breve descripción de las formas que se puede dar acoso.

- a) Horizontal es aquella conducta ejercida por funcionarios o colaboradores que se encuentren en similar jerarquía.
- b) Vertical descendente: es aquella ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquico superior, puede estar determinada por su cargo o posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones entre otras.
- c) Vertical Ascendente: es aquella conducta ejercida por uno o más funcionarios que va dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquico superior.
- d) Mixto o complejo: es aquella conducta ejercida por una o más personas de manera horizontal pero con conocimiento del empleador, que en lugar de intervenir, no toma ninguna medida o ejerce igual conductas de acoso.

Pueden ser actos de connotación física o expresiones injuriosas sobre la persona, a su vez pueden ser descalificaciones profesionales, alusiones personales que denoten prejuicios de quien las emite y no contribuyen al desarrollo del rol que efectúa en el establecimiento.

Se incluye acá la burla sobre cualquier característica del trabajador, mofarse de discapacidades, imitar con burla los gestos o voces de un trabajador, también se entiende como ciber acoso de personas que comparten un contrato del mismo empleador como a su vez personas que son forzados al trabajo fuera de su horario laboral. En síntesis *"cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera*

en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados; incluidos los actos de violencia de género”.

De esto se desprende según reglamento de la Dirección del trabajo para la ley 21.643 que, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

- i. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora.
- ii. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- iii. **iii.** Ser realizada por cualquier medio.
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Violencia en el Trabajo ejercidos por terceros ajenos a la relación laboral que afectan a los trabajadores del colegio en el contexto de la prestación de servicios.

Este concepto es incorporado por la Ley N°21.643, en su artículo en su artículo 1, numeral 1, agregando al inciso 2º del artículo 2 del Código del Trabajo lo siguiente:

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

Se considerará para tal efecto a cualquier agente de la comunidad escolar que no labore en el colegio y sea o no de la comunidad escolar pero que interactúe con algún miembro del colegio; como es el caso de apoderados, miembros de las directivas de curso y centros de padres, funcionarios que sean de redes de educación y salud, Junaeb, redes comunitarias locales, centros vecinales, centros religiosos o sociales; se incluyen además los agentes de editoriales, Ates, proveedores o cualquier persona que mantenga una relación eventual o contractual con el establecimiento.

En tal sentido cualquiera de los hechos antes descritos puede ser denunciado aunque haya sido una vez o de forma reiterada que se haya producido dado que afectan la emocionalidad y el ambiente laboral de cualquier colaborador. La definición utiliza de forma genérica el concepto violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física o psicológica, por lo que ambas deben entenderse comprendidas dentro de la definición, lo que se encuentra en consonancia con el alcance de la doctrina institucional respecto del deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Denunciante: es la persona que se ha sentido vulnerada en sus derechos de trabajador en temas relativos a violencia en cualquiera de sus formas, acoso o acoso y que esta actitud ha generado una merma en su desempeño laboral y personal y que activa protocolo de investigación por ley 21.643.

Denunciado: es o son la o las personas sindicadas de vulneración en una activación o denuncia por ley 21.643

Algunas definiciones propias de la ley:

Comportamientos incívicos:

Abarca comportamientos descorteses y groseros que carecen de la intención de dañar pero que, entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo se producen por el descuido a las normas sociales.

Sexismo:

Es 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 o inconsciente o benévolo hacia las mujeres.

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. Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser:

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

Actos de discriminación, artículo (Inciso 4° del art. 2 del Código del Trabajo).

Violencia de género:

“Es violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras” (art. 5 Ley No 21.675).

Actividades Preventivas Consideradas por el establecimiento:

La Ley N°21.643 en su artículo 1º, numeral 6, ordena a los empleadores la elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

Consideraciones sobre 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 del Servicio, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas funcionarias o trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Los riesgos psicosociales entendidos como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la vulnerabilidad y otros factores similares cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o causa de posteriores conductas de acoso o violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también 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 lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador.

Para ello el colegio implementará:

- **Capacitación:** La ley estima realizar capacitaciones periódicas sobre la Ley Karin y los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras. En tal efecto el Colegio Blanca Vergara ha considerado que su equipo directivo en conjunto con el equipo de convivencia escolar y un representante del Comité Paritario serán quienes están llamados a diseñar las actividades de capacitación y prevención. Todas estas actividades se efectuarán durante el año escolar las cuales serán incluidas tanto en el plan del proyecto educativo SEP como en el plan anual de convivencia escolar. Con apoyo de la Mutual de Seguridad.
- **Sensibilización:** Desarrollar campañas de sensibilización sobre acoso y violencia laboral, es otra demanda de la ley, en tal sentido, en el colegio se establecerá para iniciar el proceso, una reunión técnica donde se dé a conocer las implicancias de la nueva ley de acoso y violencia que regula el comportamiento de los colaboradores en el colegio y se hará al inicio de cada semestre escolar.
 - ✓ Se detallarán las nuevas conceptualizaciones, los procedimientos, el protocolo que considera y los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género que contienen.
 - ✓ Dada la rotativa de profesionales, asistentes de la educación que tienen los establecimientos educacionales, al iniciar el año escolar se hará la reunión técnica que vuelva a sensibilizar a antiguos ya los nuevos colaboradores. Para asegurar que conozcan los canales de comunicación y los procedimientos de denuncia si corresponde.
 - ✓ La evaluación de riesgos estará a cargo del equipo de trabajo compuesto por directivos, equipo de convivencia escolar y representante de Comité Paritario, ellos serán los encargados de preparar y presentar el informe semestral para los trabajadores, el cual regularmente se entregará en los meses de Marzo y

Septiembre de cada año escolar, dicho informe considera los elementos detectados en el periodo semestral los cuales son identificados, investigados o visualizados por ellos o referidos por otros colaboradores del colegio y que son socializados no a modo de denuncia pero que pueden constituirse en acciones de aprendizaje para todos y determinar las acciones preventivas o de acompañamiento para tener un establecimiento con un clima libre de violencia y acoso.

- ✓ Se informará a los colaboradores del colegio de los riesgos evaluados cada semestre, junto al análisis de los mismos.
- ✓ **Implementación de Política de Tolerancia cero**, en el colegio todos sus colaboradores se comprometen a cuidar el clima laboral, tomar conocimiento de esta nueva normativa, implementar una política de tolerancia cero frente al acoso y violencia en el trabajo.
- ✓ Cada denuncia que se reciba será confidencial y con debido proceso garantizado, no importando su resultado final y la finalidad es terminar con practicas abusivas de existir.

Se establecen los Derechos y Deberes

1. Personas Trabajadoras:

- Tienen derecho a un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer actos de acoso o violencia.
- Deben cooperar en la investigación y mantener la confidencialidad. Cuando sea requerida su participación debido a la relación que pueda tener con los presuntos hechos y debe mantener confidencialidad de la información.
- Tienen que mantener el ambiente laboral libre de palabras sexualizadas, ofensivas que puedan molestar a cualquier compañero laboral.
- Considerarse vulneradas por algún trabajador con el que comparte vínculo laboral teniendo el mismo empleador.
- Derecho a ser informados sobre el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia.
-

2. Entidades Empleadoras:

- Generar medidas preventivas y asegurar la confidencialidad de las Denuncias.
- Informar sobre los mecanismos de denuncia y orientar constantemente sobre el proceso y a las personas.
- Proteger a las personas denunciantes y testigos contra represalias.
- Monitorear el cumplimiento del protocolo y adoptar mejoras constantes.
- Tomar las acciones necesarias al término de la investigación con la finalidad de dar un cierre oportuno y acorde a las sugerencias entregadas.

“Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

PLAN DE ACCION DEL PROTOCOLO

Paso I: Proceso de Acogida de Denuncias y sus formalidades administrativas.

1. Canal de Denuncia:

a) **Registro de denuncia y acciones ley 21.643:** en el colegio Blanca Vergara existira el Libro exclusivo de Denuncias y acciones que la ley contempla, el cual será un libro foliado y timbrado por el Representante legal del colegio, como tal será un instrumento público de carácter reservado donde, se escribirán las denuncias y tendrán una numeración continuada de las denuncias recibidas, este libro deben ser escritas las denuncias por parte del receptor de la misma y luego será tratado por el fiscal designado para tal efecto o puesto a disposición de la Inspección del Trabajo. En este libro deben quedar consignadas todas las acciones y participantes, con las fechas correlativas de las acciones realizadas hasta finalizado el proceso. El representante legal finalmente procederá a cerrar con las acciones finales que correspondan incluidas las medidas reparatorias o sancionatorias a quien corresponda. O esperará el resultado de dicha investigación. Además se escribirán las actas de las reuniones contempladas como medio de comunicación que exige la ley semestralmente.

b) **Ficha de Activación de Denuncia:** es una ficha formal que tiene por finalidad que el colaborador del establecimiento presente su solicitud de investigación por posible vulneración a la ley 21.643, en esta ficha se deben consignar datos personales y datos relativos a quien vulneró la ley, además de las pruebas o testigos que se ponen a disposición de la investigación. La ficha estará disponible físicamente en la Dirección del colegio, podrá ser solicitada a cualquier directivo vía correo electrónico y también podrá ser descargada de la página web del colegio en sección documentos protocolo ley 21.643

El sostenedor en caso de no ser llenada por imposibilidad del trabajador, podrá llenarla con su versión telefonica por ejemplo.

Recepción de la Denuncia: El colegio dispondrá de diversas vías para que el colaborador pueda iniciar su denuncia. Sin embargo debe llenar la ficha de activación de protocolo que es indispensable para iniciar proceso, Sin ella no existe formalidad a la denuncia.

1.- Podrá acercarse a plantear su denuncia a cualquier miembro Directivo del Colegio quien, además de escucharlo llenará la ficha única de activación de protocolo de investigación y el colaborador debe firmarla otorgando una numeración al caso.

2.- Podrá hacerlo vía internet a través del correo electrónico del colegio colegiovdm@gmail.com o telefónicamente pero, deberá hacer llegar a su denuncia online la ficha de protocolo. En tal caso al ser recepcionada en el colegio se dará la numeración del caso para ser evaluado, de ser telefónica debe enviar al correo institucional la ficha que complementará lo escrito por el receptor de la denuncia.

3.- Podrá solicitar entrevista con Representante Legal de la corporación y presentar a él su caso junto con la ficha de denuncia de protocolo. Quien asume la responsabilidad de dar numeración al caso y anotarlo en el libro de denuncias.

En el proceso de acogida de la denuncia y tramitación del protocolo, o derivación a la inspección del trabajo, si el colaborador denunciante o denunciado se encontrara con licencia médica será notificado de los tiempos y acciones a través de carta certificada al domicilio consignado en su contrato laboral.

Toda denuncia debe estar avalada con medio de pruebas y/o testigos del acto denunciado y en derecho a confidencialidad.

Confidencialidad: Toda persona que labora en el establecimiento tiene derecho a una investigación que garantice la confidencialidad para ambas partes, denunciante y denunciado; para ello, el colegio Blanca Vergara garantiza que a nivel administrativo existirá confidencialidad sobre cada caso investigado y advierte a sus funcionarios que las cautelas personales del trato de la información es fundamental para desarrollar un proceso respetuoso de las partes.

Paso 2: Plazos de investigación y acciones de Protección Inmediata

- a) **Evaluación Inicial:** Una vez recibida una denuncia en el colegio, se procede a verificar y analizar la acusación realizada por el trabajador, el empleador contará con **tres días hábiles** para cursar el proceso investigativo de manera interna o derivarla a la Inspección del trabajo, donde los agentes sindicados deberán ponerse a disposición de esta entidad para llevar a cabo la investigación. **Durante este proceso tanto de activación como de notificación al denunciado se debe tener declaración de los actores individualizados en la ficha de denuncia.**

Una vez concluido el plazo de tres días corresponde la **Notificación a las Partes Involucradas:**

- a. Informar al denunciante y denunciado sobre el análisis de la denuncia y la investigación quien la llevará a cabo. Garantizando la presunción de inocencia y el derecho a la defensa.
- b. Informar a ambos casos nombre de fiscal o tramitación en la inspección del trabajo.
- c. Informar las acciones de resguardo para la ambos casos.
- d.

Acciones a Tomar por el Denunciante y el Denunciado

- **Medidas de Resguardo:** Implementar medidas inmediatas de resguardo para proteger la seguridad de la persona denunciante, tales como la separación de espacios físicos y la redistribución de la jornada laboral de ser posible, considerar tiempos no lectivos de trabajo online de ser posible, establecer colaboradores que apoyen el buen funcionamiento de las actividades sin que tengan que interactuar directamente los involucrados.

- **Asistencia Psicológica:** Proporcionar atención psicológica temprana a la o las personas afectada. Para ello serán enviados a la Mutual de Seguridad.
- **Derechos del Denunciado:** Garantizar el derecho a la defensa y a un proceso justo para el denunciado, el cual también podrá hacer uso de sus derechos laborales en atención psicológica de requerirlo.

Designación de un Fiscal: el colegio en caso de llevar a cabo en forma interna una investigación por vulneración a la ley Karim, procederá a contratar a un perito externo al contexto laboral del establecimiento, con la finalidad que realice las indagaciones necesarias y los colaboradores se sientan en la confianza de poder expresarse en bienestar, el fiscal además llevará el proceso hasta las conclusiones sugiriendo así mismo las posibles sanciones, para ello cuenta con 20 días para entregar el informe.

El colegio designará a un fiscal que tenga formación en prevención, investigación, sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Para garantizar imparcialidad y confidencialidad del proceso.

A su vez el informe final técnico permitirá al empleador cerrar los casos velando por una tutela preventiva, tomando parte y controlando la normativa con cautela proactiva y asumiendo la tutela reactiva aplicando acciones sancionatorias que son de acuerdo al código del trabajo.

- ✓ Amonestación verbal con registro y firma escrita.
- ✓ Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
- ✓ Multa equivalente hasta el 25% de su sueldo.
- ✓ Despido

Paso 3: La Investigación

El colegio Blanca Vergara dispondrá de treinta días para la investigación, los días se contarán desde producida la denuncia hasta la entrega de resultados, lo cual debe quedar escrito en la ruta del libro de denuncias, como resultado de la investigación debe quedar en un informe escrito, debe ser enviado y recepcionado por la Inspección del trabajo.

Una vez validado por la Inspección del Trabajo, se dispondrá **de 15 días** para aplicar sanciones o reparaciones.

Recopilación de Evidencias:

- Realizar entrevistas con denunciante y denunciado. En ambos casos
- Realizar entrevistas con la víctima, el denunciado y testigos.
- Recoger cualquier evidencia documental, como correos electrónicos, mensajes, informes médicos, etc.

2. Documentación del Proceso:

- Mantener un registro detallado de todas las acciones realizadas, testimonios y evidencias recopiladas.

3.- Análisis de la Información:

- Analizar todas las pruebas y testimonios recogidos. Verificando cada acción u omisión que sea constitutivo de vulneración a la ley
- Garantizar que el análisis sea objetivo, imparcial y basado en los hechos.
- Que los hechos denunciados no sean una percepción de quien los emite.
- Que la acusación cuente con asidero legal.
- Que la intención de denunciar no sea otra que solo sea perjudicar a un compañero de trabajo.
- Que la denuncia no sea una forma de hostigamiento a otros.
-

2. Informe Final:

- Elaborar un informe final con las conclusiones de la investigación.
- Este informe recogerá las evidencias objetivamente y serán analizadas en contexto y de acuerdo a la ley.
- Validar o no validar la denuncia efectuada por el trabajador.
- Recomendar las acciones disciplinarias que correspondan según la gravedad de los hechos.

- En caso de detectarse falsas denuncias o que las mismas tengan otro fin que no sea las contempladas en la ley exponer sanciones a quien generó la denuncia.

Paso 4: Fase Final que considera la resolución, sanciones y reparaciones.

1. Decisión de la Autoridad:

- La autoridad competente en el establecimiento es la Corporación educacional Colegio Blanca Vergara quién a través de su representante legal revisará el informe junto al directorio y tomará una decisión final.
- Procederá a completar el informe de investigación con el apartado Decisión del caso, donde se expondrá la determinación final y acorde a lo sugerido por el perito que que pueden incluir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato laboral.
- Deberá presentar dicho informe antes de los 30 días asignados para la investigación a la Inspección del trabajo, la cual dispondrá de 15 días para validarlo, en caso de transcurridos 30 días hábiles de su presentación y de no tener respuesta se acoge el secreto administrativo el cual dará como validado dicho informe y las sanciones determinadas.
- En caso de ser la sanción máxima que es desvinculación laboral se debe considerar que esta es sin remuneración por años ni acuerdos económicos.
- En caso de ser multa esta puede ser hasta el 25% de su remuneración mensual la cual será descontada de la remuneración del trabajador en su salario siguiente.
-

2. Notificación de la Resolución:

Una vez transcurridos los plazos legales antes descritos y no antes, el sostenedor por intermedio del director del colegio hará las notificaciones del caso a las personas involucradas, notificando proceso, resultado y sanciones si existiesen.

En caso que el colaborador o colaboradora no esté de acuerdo con los resultados, este como lo determina la ley puede presentar:

- ✓ Una reclamación administrativa a la inspección del trabajo, considerando que el informe se encuentra avalado por ellos.
- ✓ Un recurso de reclamación al tribunal laboral donde deberá demostrar las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del trabajo.

Medidas Reparatorias

- **Restitución de Derechos:** Restablecer los derechos laborales y personales de la persona afectada, considerando apoyo psicológico o acompañamiento por parte de la Encargada de Convivencia Escolar.
- **Compensaciones:** Evaluar su situación personal y profesional la cual pudo verse afectada, fortaleciendo su rol profesional o de formación continua, lo cual le permita reestablecer su confianza y desempeño según corresponda.
- **Seguimiento y Monitoreo:** Realizar un seguimiento continuo para asegurar que no se repitan situaciones de acoso o violencia, para ello en el plan anual de acciones con el que cuenta el establecimiento, se considerarán a partir del caso acciones emergentes a implementar que fortalezcan el buen clima laboral en la institución.
- **Archivo del caso:**

El caso será archivado cuando todas las partes confidencialmente sean informadas de las resoluciones adoptadas, manteniendo el libro de registro y el informe como medio de información que permita mejorar las políticas y protocolos de respuesta y prevención.

Infórmese a la comunidad educativa, Rodrigo Muñoz Inostroza, Representante Legal de la Corporación Educacional Colegio Blanca Vergara.

Viña del Mar, 01 de agosto 2024