

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

## I. ANTECEDENTES GENERALES.

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Fundación Educacional **COLEGIO MONTESSORI**, 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 a 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 laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la 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 dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### 2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres 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 el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el establecimiento educacional **COLEGIO MONTESSORI** su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporar los a su matriz de riesgos, evaluarlos,

monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **3. Marco Legal y Normativo.**

La normativa legal en la que se funda la Ley N° 21.643, vigente a la fecha de su publicación, es la siguiente:

(a) La Constitución Política de la República de Chile, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: *“De los derechos y deberes constitucionales, el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, La igualdad ante la ley, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.”*

(b) El Código del Trabajo indica en su Art. 2°: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en*

*contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias 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 u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.”*

También se considera el artículo 154 el N° 5 del Código del Trabajo, que indica el reglamento interno de la empresa debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores, como es la prohibición de las conductas en la definición de acoso sexual y laboral.

Además, el Artículo 184 del Código del Trabajo que indica: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.*

(c) El Decreto Supremo 109 que establece la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y establece una lista, no exhaustiva, de enfermedades derivadas del trabajo. Dentro del número 13 de enfermedades profesionales, señaladas en el artículo 19 del decreto 109, en que se cataloga: *“Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico”.*

(d) La Ley N°20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, y que en su Título IV *“De la investigación y sanción del acoso sexual”*, establece los siguientes artículos:

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211:-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

(e) ORD. N° 1133/36 de la Dirección del Trabajo del 2005, que Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual.

(f) ORD. N°884 de la Dirección del Trabajo del 2020, en materia de Derechos Fundamentales, Acoso sexual, Acoso Laboral, Investigación del empleador, Reglamento Interno, Facultades y obligaciones del empleador.

(g) Resolución Exenta N°1448 de Ministerio de Salud del 11 de octubre del 2022, actualiza Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.

(h) Ley N°21.643 - Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

(i) Los demás protocolos o reglamento interno y relacionados con que cuente la Fundación Educacional **COLEGIO MONTESSORI**

#### **4. Alcance**

Este Protocolo se aplicará a todos los quienes trabajan en la Fundación Educacional COLEGIO MONTESSORI esto es, docentes, profesionales y asistentes de educación, jefaturas, directores y sostenedores, independiente de su relación contractual, así como contratistas, subcontratistas y proveedores.

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios (padres y/o apoderados), así como alumnos en práctica.

#### **5. Definiciones**

Para efectos del siguiente protocolo, se describen algunas situaciones, que deben ser prevenidas o controladas:

##### **a- 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 otra conducta verbal, no verbal, o física de naturaleza sexual,

tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

Forma parte de la esencia del acoso sexual, el hecho de no ser deseado ni aceptado por quien lo recibe.

***Ejemplos de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa:***

- 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. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

**b- Acoso laboral:**

Es 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, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

***Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, sin que esta enumeración sea taxativa:***

- Juzgar el desempeño de un trabajador 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.

**c- Violencia en el trabajo 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).

***Por ejemplo, y sin que la enumeración sea taxativa, se considerará violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral entre otras en el contexto y caso concreto en el que se presenten, las siguientes conductas:***

- 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 los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

La mala gestión de factores de riesgo psicosocial, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo, tales como la sobrecarga de trabajo o la justicia organizacional.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por **razones de género**.

A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

#### **d- Comportamientos incívicos:**

Se trata de comportamientos descorteses o groseros efectuados sin la intención positiva de causar daño a otro, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo.

A menudo surge del descuido de las normas sociales.

Al efecto, las directrices deben ser claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

***Ejemplos de comportamientos incívicos, sin que la enumeración sea taxativa, y debiendo considerarse el contexto, caso a caso:***

- Comentarios pasivo agresivos.
- Ironías o sarcasmos dirigidos a una persona en contexto laboral
- Ser ignorado o excluido de actividades de camaradería en contexto profesional.

Para enfrentar eventuales comportamientos incisivos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo 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.

**e- 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 presentarse de manera consciente y expresarse de manera hostil, o bien puede presentarse de forma inconsciente y benévolo hacia las mujeres, lo que se diferencia a continuación.

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, sin que enumeración sea taxativa:***

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades sexuales 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.

El sexismo benévolo hacia las mujeres, son conductas que no buscan generar un daño, pero perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

***Ejemplos, de sexismo benévolo hacia las mujeres, sin que enumeración sea taxativo.***

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, 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”.

Finalmente, se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, 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 adhesión y respeto al Proyecto Educativo Institucional, la adhesión y cumplimiento de los planes y programas educacionales y curriculares implementados por el establecimiento educacional **COLEGIO MONTESSORI**, las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador 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.

## **6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N°2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental. Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
- Enfoque de género y diversidad.
- Universalidad e inclusión.
- Solidaridad

- Participación y diálogo social
- Integralidad
- Unidad y coordinación
- Mejora continua
- Responsabilidad en la gestión de riesgos

Todo ello disponible en el siguiente link

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

Además dará cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

## **7. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras**

### **a. Personas trabajadoras**

- i. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- ii. Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- iii. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- iv. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- v. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- vi. Derecho a ser informadas 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

## **b. Entidades empleadoras**

- i. 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.
- ii. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- iii. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- iv. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- v. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- vi. Monitorear y cumplimiento del 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.

## **8. 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 el empleador, o su representante legal, los miembros del comité paritario (persona designada, comité paritario, comité CEAL-SM).

Es responsabilidad del establecimiento educacional **COLEGIO MONTESSORI** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines el establecimiento educacional **COLEGIO MONTESSORI** ha designado al designado a la directora del establecimiento doña ALEJANDRA FUENTES SAAVEDRA, correo electrónico [alejandra.fuentes@cmontessori-sb.com](mailto:alejandra.fuentes@cmontessori-sb.com) y a la sub

directora CAROLINA AGUILAR DRAGO, correo electrónico [carolina.aguilar@cmontessori-sb.com](mailto:carolina.aguilar@cmontessori-sb.com).

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de manera presencial y electrónica sea de manera sincrónica o asincrónica y el responsable de esta actividad será un miembro del comité paritario elegido para estos efectos, subrogándole en dicha función otro miembro del comité elegido para dichos efectos.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a MACARENA AGUILAR DRAGO, abogada y asesor jurídico del establecimiento, quien además tendrá a su cargo la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados, al correo electrónico creado con el único fin de recepción y orientación en todas las materias de las que trata este protocolo, [denuncias@cmontessori-sb.com](mailto:denuncias@cmontessori-sb.com), subrogándole en dicha función en caso de inasistencia la encargada de convivencia escolar JULIETA MAULEN LÓPEZ, correo [julieta.maulen@cmontessori-sb.com](mailto:julieta.maulen@cmontessori-sb.com).

Además, se deja presente que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, el establecimiento educacional **COLEGIO MONTESSORI**, como empresa principal o mandante se coordinará con la 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.

**En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:**

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Homara Paredes Silva	Prevencionista de Riesgos	<a href="mailto:Homara.paredes@cmontessori-sb.com">Homara.paredes@cmontessori-sb.com</a>
Macarena Aguilar Drago	Abogada	<a href="mailto:Macarena.aguilar@cmontessori-sb.com">Macarena.aguilar@cmontessori-sb.com</a>

## **II. GESTIÓN PREVENTIVA.**

La Fundación Educacional **COLEGIO MONTESSORI** declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por los sostenedores de la Fundación Educacional **COLEGIO MONTESSORI**, como por cada una de las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correo electrónico, página web y redes sociales del establecimiento educacional.

### **1. Identificación de los factores de riesgo.**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia

presentadas en la Fundación educacional **COLEGIO MONTESSORI** o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores.

<b>IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO</b>
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Ineficiente gestión de personal
Inestabilidad emocional o inseguridad en el contrato de trabajo

## **2. Medidas para la prevención**

La Fundación Educacional **COLEGIO MONTESSORI** informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico institucional y el responsable de esta actividad será un miembro del comité paritario elegido para tal efecto.

Asimismo, organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente laboral, considerando la igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, supervisores y trabajadores se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, prevención y los efectos en la salud que puedan tener dichas conductas. Así como también, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia en el trabajo.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/en el programa preventivo de la entidad empleadora, 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 correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el comité paritario del establecimiento.

<b>Medidas de prevención a implementar</b>
Capacitación presencial y/o por cualquier otro medio electrónico, éstas se realizarán de manera semestral
Confeción y difusión de Manual de Buen trato de relaciones laborales
Charlas o jornadas por unidades del establecimiento educacional, las que se realizaran de manera semestral
Acompañamiento de la jefatura directa en el contexto de la evaluación de desempeño, la que se realizará de manera semestral
Comunicación activa entre miembros del establecimiento educacional la que se realizará permanentemente
Encuestas de satisfacción del buen clima laboral realizadas una vez por semestre.

### 3. Mecanismos de seguimiento

La Fundación Educacional **COLEGIO MONTESSORI**, con la participación de toda la organización, Equipo Directivo, docentes, profesionales y asistentes de la educación y trabajadores/as en general, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando y proponiendo aspectos y acciones para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Colegio o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a toda la organización, mediante página web del Colegio, además quienes deseen plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas, al correo electrónico: **indicar correo electrónico**

<b>EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO</b>	<b>MEJORA A IMPLEMENTAR</b>
Se cumple	Revisión del proceso de gestión del riesgo psicosocial.
No se cumple	Reunión con trabajadores.

### III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.

La Fundación Educacional **COLEGIO MONTESSORI** se obliga a establecer 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.

#### **IV. Deber de informar del empleador.**

La entidad sostenedora deberá informar semestralmente los canales que mantiene 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.

#### **V. Difusión.**

La Fundación educacional **COLEGIO MONTESSORI** se compromete a dar a conocer el contenido de este protocolo a toda la organización, Equipo Directivo, colaboradores docentes, profesionales y asistentes de la educación y trabajadores/as en general, mediante los siguientes medios: haciendo llegar a sus correos electrónicos institucionales una copia digital del mismo y además mediante la inserción del mismo en la página web del Colegio.

Asimismo, a contar de esta fecha se incorpora el presente protocolo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del establecimiento, debiendo entregarse una copia del referido Reglamento a los trabajadores que en el futuro suscriban un contrato de trabajo con la Fundación.