



FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA
COLEGIO CORAZÓN DE MARÍA
ANTOFAGASTA



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

65.002.989 – 5

01 DE AGOSTO DE 2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** 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° inciso segundo del Código del Trabajo.

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 la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA**, la responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** como los/las trabajadores/as se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la organización, se compromete a incorporarlos a la matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los/las trabajadores/as, se comprometen a apoyar a la **FUNDACIÓN PADRE MARIANO AVELLANA** 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/las trabajadores/as conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

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 consistiera 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

Artículo 2º inciso segundo: “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.”

Artículo 154 N° 5, el cual señala que 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.

Artículo 184 inciso primero, señala que: “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, el cual 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 Norma General Administrativa N° 28, aprobada por Resolución Exenta N° 408 del 04/08/2018 Ministerio de Salud, aprueba la Norma sobre agresiones al personal de atención en establecimientos de salud.

e) La Ley N°20.005 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.

f) 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.

g) 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.

h) Resolución Exenta N°1448 de Ministerio de Salud del 11 de octubre del 2022, actualiza Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. i) Ley N°21.643 - Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

j) Los demás protocolos o reglamento interno (RIOHS) y relacionados con que cuente la FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA.

4. ALCANCE

Este protocolo se aplicará a todos/as los/as trabajadores/as de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA**, considerando el Colegio Corazón de María, e independiente de su relación contractual: Contratistas, Subcontratistas y de los Proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes (padres y/o apoderados) que acudan a nuestras dependencias o estudiantes en práctica.

5. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas definiciones relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser consideradas:

a) Riesgo Laboral. Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

b) Factores de Riesgos Psicosociales Laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en el lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c) 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 2º 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 quien lo recibe.

A continuación, se describen algunos ejemplos:

- 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.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

d) Acoso Laboral. Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más

trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º 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.

A continuación, se describen algunos ejemplos:

- Juzgar el desempeño de un/a 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/as compañeros/as 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 menospreciarlo.
- 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.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- 1. Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- 2. Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 3. Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 4. Acoso mixto complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexista acoso vertical ascendente y descendente.

e) Violencia en el Trabajo Ejercidas por Terceros Ajenos a la Relación Laboral. Son aquellas conductas que afecten al/la trabajador/a y a los/las trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

A continuación, se describen algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajador/a/aes o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

f) Comportamientos Incívicos. El incivismo abarca 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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia

transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos 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 a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajador/a 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.

g) 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. 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, se describen algunos ejemplos:

- 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.

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.

A continuación, se describen algunos ejemplos:

- 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 "maninterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas

asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

- h) Medidas de Resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se **implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación** para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la victimización de la persona trabajadora, atendiendo la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece esta normativa, según corresponda.
- i) Medidas Correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual y de violencia en el trabajo.
- j) 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 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/a trabajador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un/a 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/la trabajador/a 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

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** 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; y 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, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS Y DE LA FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA:

TRABAJADOR/A:

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

FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA:

- 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 los/las trabajadores/as.
- Informar semestralmente sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de la/s denuncia/s y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas y sanciones que resulten de la investigación del acoso o la violencia en el trabajo.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso

- laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Garantizar la correcta sustentación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
 - Informar a la persona denunciante del derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
 - Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
 - Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga el Organismo Administrador de la Ley 16.744.
 - Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
 - Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

OBLIGACIONES GENERALES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN:

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente protocolo, teniendo una actitud imparcial, objetiva y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a todas personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando su trato digno e imparcial.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerida por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la empresa, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente protocolo.

OBLIGACIONES GENERALES DEL/LA TRABAJADOR/A EN EL CONTEXTO DE UNA INVESTIGACIÓN:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA**.
- Colaborar en la correcta sustentación del procedimiento de investigación, guardando los principios como el de imparcialidad, razonabilidad, debido proceso, la celeridad, colaboración y la confidencialidad.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA**, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en este protocolo.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

8. DEL PROCEDIMIENTO

8.1 Presentación de la denuncia: La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia en la empresa o bien ante la Dirección del trabajo.

Las personas a cargo de la recepción y coordinación de las denuncias, y de orientar a los o las denunciados son los trabajadores: Sara Zapata Galleguillos y Francisco Clavería Jiménez.

Los medios para efectuar la denuncia son los siguientes:

-Forma Verbal.

-Forma escrita, entregada en los buzones dispuestos en espacios comunes del establecimiento.

-Formulario google <https://forms.gle/takjcYjXa7P8tzgk7>

-Correo electrónico a denuncialeykarin@codemaantofagasta.com

Del contenido de la denuncia

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo.
*En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos.

- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

8.2 Recepción y Gestión de las Denuncias

Al momento de recibir la denuncia, cualquiera sea el canal que se disponga, la empresa deberá dar especial cumplimiento al principio de protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación. Además:

- a) La Institución no podrá considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.
- b) Recibida la denuncia, la empresa deberá informar por escrito a la persona denunciante que la institución podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- c) Si la institución opta por iniciar una investigación interna, deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de esta investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia.
- d) Si la institución opta por derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo, o la persona denunciante así lo solicita, deberá remitir la denuncia a ese Servicio, junto a sus antecedentes, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia.
- e) En el evento que la denuncia sea dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo (gerente, administrador y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la empresa), la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- f) Cualquiera sea la decisión que se adopte, la institución deberá informar de manera verbal o por escrito a la parte denunciante, mediante un acta firmada.

8.3 Gestión de las Denuncia – Medidas de Resguardo

Una vez recibida la denuncia, la empresa deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Además, proporcionará a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán:

- La separación de los espacios físicos.
- La redistribución del tiempo de la jornada.
- Prohibición de toda forma de contacto entre las partes denunciante y denunciada, mientras dure el proceso de investigación.
- Cualquier otra medida que, atendida la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el debido resguardo de los participantes en el proceso de investigación que se inicie.

Cuando la Dirección del Trabajo revise las medidas de resguardo adoptadas y solicite su modificación, la empresa efectuará dicha modificación con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y la salud de los participantes en el procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna la empresa podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

La empresa comunicará el inicio de la investigación y las medidas de resguardo a las partes a través de alguno de los canales proporcionados por éste, y a falta de ello, mediante comunicación escrita o por correo electrónico a la dirección de correo autorizada por el trabajador o trabajadora para fines laborales; lo anterior en el plazo de hasta dos días hábiles.

8.4 Designación de la Persona a Cargo de la Investigación

La empresa deberá designar a una o más personas trabajadoras que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación por denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el lugar de trabajo, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La empresa también podrá utilizar, en la aplicación del procedimiento de investigación, la intervención técnica de un tercero especializado en la materia, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas. En todo caso, este tercero especializado deberá cumplir con todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, y con las disposiciones establecidas en este procedimiento.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

8.5 Diligencias Mínimas

La persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes documentos: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen.

Sin perjuicio de lo señalado, la persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que se indican a continuación, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias.

a) Inicio de la investigación

El proceso de investigación se iniciará dentro del tercer día hábil de la recepción de la denuncia.

Los encargados de la investigación, una vez recibida la denuncia, iniciarán el proceso.

En el caso de que existan dos o más denuncias que deban constituir una sola investigación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, se realizará un solo informe.

b) Notificación a las partes

El encargado de investigación, dentro del plazo de tres días hábiles de iniciada la investigación, notificará reservadamente a las partes involucradas del inicio de la investigación y se fijarán fechas de citación para oír a las partes y a los testigos de los cuales ya se tenga conocimiento a través de la denuncia.

Tratándose de la notificación de la persona denunciada, ésta deberá contener la siguiente información:

I. El nombre de la persona denunciante, el contenido de la denuncia y la descripción de los hechos a investigar. Que, en todo caso, podrá tomar conocimiento de la integralidad del expediente una vez que el informe de investigación y sus conclusiones se encuentren debidamente validadas por la Dirección del Trabajo y que, en caso de imponerse una sanción, tendrá derecho a recurrir de ella en el plazo de cinco días hábiles contados desde su notificación, de acuerdo con las reglas establecidas en el presente protocolo.

II. Que, a falta de su concurrencia a la investigación, ésta podrá continuar en su ausencia.

III. Que el principio de confidencialidad rige en todo el procedimiento, así como el principio de reserva, y que debe respetarlos de manera irrestricta. Que estos principios son aplicables a todas y cada una de las personas intervinientes en el procedimiento e incluyen el nombre de la Persona denunciante como el nombre de la Persona Denunciada, así como los hechos investigados.

IV. Que la persona denunciante puede desistirse en cualquier momento ante el encargado de la investigación y que éste se asegurará que esta decisión fue adoptada de manera, voluntaria, informada y libre de cualquier forma de presión.

V. Que tiene la más estricta prohibición de realizar, ya sea de manera directa o a través de terceros, cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución contra la persona denunciante como consecuencia de la interposición de la denuncia.

VI. Que, en caso de tomar conocimiento de alguno de estos hechos, el encargado de la investigación lo pondrá en conocimiento del representante legal para que se realice la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctivas pertinentes de acuerdo a la ley o el presente procedimiento, a menos que se estime que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso laboral, discriminación laboral y que corresponda abrir una nueva investigación de acuerdo con este protocolo.

Tratándose de la notificación de la persona denunciante, ésta deberá contener la siguiente información:

I. Que tiene derecho, y se le solicita encarecidamente, a informar al encargado de investigación cualquier hecho que estime es una forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución en su contra como consecuencia de la interposición de la denuncia.

Que, en caso de tomar conocimiento de alguno de estos hechos, el encargado de investigación lo pondrá en conocimiento del representante legal.

III. Que puede pedir u ofrecer todo tipo de diligencias de prueba para respaldar sus declaraciones, no obstante, lo cual el encargado de la investigación tendrá amplia libertad para acoger o denegar dichas solicitudes u ofrecimientos por motivo fundado.

IV. Con todo se informará sobre las condiciones y términos de la denuncia.

c) Plazo para investigar

El plazo para investigar y emitir el informe es de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

d) Medios de prueba

El encargado de investigación podrá utilizar a todo medio de prueba lícito a lo largo de su investigación, ya sea recabado de oficio o presentado por las partes. Asimismo, podrá decretar toda diligencia de prueba necesaria para efectuar una adecuada investigación de los hechos, pudiendo decidir las de oficio o a petición de algunas de las partes.

e) Entrevista de Testigos

Los y las testigos serán entrevistados de acuerdo con el mérito del proceso y en forma anónima.

Previamente a iniciar la entrevista, se solicitará al o la testigo la suscripción de un documento por el cual declara estar en conocimiento de la obligación de reserva absoluta que impone el presente Protocolo, así como de la prohibición de tomar cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución o adoptar cualquier tipo de conducta hostil en contra de cualquiera de las partes o participantes en el procedimiento, en particular la Persona denunciante.

El Encargado de la investigación deberá dejar constancia por escrito de las declaraciones que efectúen los testigos, debiendo esta declaración constar en papel y con firma de quien comparece en todas sus hojas.

f) Toma de declaración de las partes

El encargado de la investigación deberá dejar constancia por escrito de las declaraciones que efectúen las partes denunciante y denunciada, debiendo esta declaración constar en papel y con firma de quien comparece.

La persona denunciante y la persona denunciada podrán pedir copia de sus respectivas declaraciones; y se podrá realizar de manera física, resguardando siempre la confidencialidad; sin perjuicio de lo señalado precedentemente.

g) Registro de la investigación

Todo el proceso de investigación deberá ser debidamente respaldado, por lo que el encargado de la investigación podrá disponer de todos los medios necesarios para tal efecto, ya sea grabaciones, acta de registro, fotografías, filmaciones, etc. Lo anterior es sin perjuicio del derecho de la persona denunciante a rechazar la grabación o filmación en caso de estimar que eso podría afectar su libertad de palabra o capacidad a testificar. En todo caso, siempre se levantará acta de las declaraciones.

h) Asesoría externa

La comisión investigadora, si lo considera necesario, podrá consultar la asesoría de especialistas externos o externas a la institución.

8.5 Contenidos del Informe de Investigación

Una vez finalizada la investigación interna, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.

- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo (conductas de acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

8.6 Remisión del Informe de Investigación a la Inspección del Trabajo

La empresa, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe emitido.

9. 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 la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA**, o su representante legal, los miembros titulares del **Comité de Aplicación CEAL-SM/SUSESO** y/o los miembros titulares del **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)**.

Es responsabilidad de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** ha designado Mario Vega Quintana, Prevencionista.

Se capacitará a los/las trabajadores/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas en coordinación con el Organismo Administrador de la Ley 16.744 de manera presencial y/o virtual y el responsable de coordinar y gestionar esta actividad es Mario Vega Quintana, Prevencionista.

Para trabajadores/as en régimen de subcontratación, la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** coordinará con la empresa contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas de la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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 los comportamientos incívicos 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 los comportamientos incívicos 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.

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** 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 contendrá la declaración 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.

Declaración de la Política:

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** 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, orientación sexual, raza o creencias religiosas del/la trabajador/a.

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** reconoce que el acoso y la violencia puede 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 abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por el Representante Legal, su Equipo Directivo, como por los/las trabajadores/as, 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/las trabajadores/as, mediante correo electrónico institucional, ficheros institucionales, página web institucionales y redes sociales institucionales.

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** se compromete en este protocolo de prevención del 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.

1. Identificación de los Factores de Riesgos

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 CEAL – SM/SUSESO, 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 PADRE MARIANO AVELLANA** 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 miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación CEAL-SM/SUSESO.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO
CEAL-SM/SUSESO	0
Nº de Licencias Médicas por DIEP por casos de acoso o violencia en el trabajo.	0
Denuncias por Acoso o Violencia en Trabajadores/as	0
Denuncias por Acoso o Violencia de Terceros	0

2. Medidas para la Prevención

En base a los resultados de la aplicación del CEAL-SM/SUSESO, la elaboración de Matrices de Riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del CEAL-SM/SUSESO se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la información entregada por los/las trabajadores/as de las áreas o unidades afectadas.

- Además, la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** implementará un Plan de Buen Trato que incluirá actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, igualdad de género, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo incluido en el Plan de Buen Trato de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA**, 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 reprogramado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los/las trabajadores/as mediante correo electrónico institucional y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con: **Francisco Clavería Jiménez y Mario Vega Quintana**.

2.1 Medidas Generales de Prevención

ALTERNATIVAS GENERALES DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Capacitación en derechos y deberes
Capacitación en identificación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
Capacitación en habilidades comunicacionales
Charlas
Trípticos y dípticos de buen trato (ficheros/murales)
Infografías
Campañas del buen trato / manuales de buen trato
Campañas de sensibilización
Envío de mensajes por medios digitales
Espacios de conversación programados con los/las trabajadores/as
Charlas de 5 minutos
Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su instrumento CEAL-SM/SUSESO

2.2 Medidas Específicas de Prevención

ALTERNATIVAS ESPECÍFICAS DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Protocolos de respuesta frente a agresiones
Espacios de descompresión emocional para trabajadores/as
Mejoras ingenieriles, tales como: barreras, cámaras de seguridad, etc.
Capacitaciones en temáticas específicas

3. Mecanismo de Seguimiento

La **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA**, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Comité de Aplicación CEAL-SM/SUSESO evaluará **anualmente** al finalizar cada año 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.

En esta evaluación se considerarán los resultados del CEAL-SM/SUSESO, 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 la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PADRE MARIANO AVELLANA** o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

El prevencionista elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los/las trabajadores/as.

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva:

MEDIDA PREVENTIVA	RESPONSABLE	EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
N°1	Ej. Prevencionista	Ej. Se cumple	Ej. Se revisa el proceso del clima laboral
N°2	Ej. Administrador	Ej. No se cumple	Ej. Se realizan reuniones con los/las trabajadores/as por área o sector.

***En este recuadro se debe evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras que se deben implementar.**

III.DIFUSIÓN

El presente protocolo vigente desde el 01 de agosto de 2024 se socializará a los/las trabajadores/as, a través de los siguientes medios: correos electrónicos institucionales, y se dispondrá de manera impresa en la secretaría del colegio, además de su publicación en la página web institucional del Colegio Corazón de María. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Además, el protocolo se dará a conocer a los/las trabajadores/as nuevos al momento de la suscripción del contrato de trabajo.