



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

**CORPORACIÓN EDUCACIONAL
MONTESSORI FRUTILLAR
RUT 65.158.904-5**

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la CORPORACIÓN EDUCACIONAL MONTESSORI FRUTILLAR 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 la entidad empleadora 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 incorporarlos 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. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y/o directores de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL MONTESSORI FRUTILLAR. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

- **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, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, que no sean consentidas, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

- **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 (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.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

Son aquellas conductas que afectan 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).

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador 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 de una función de gestión, en la medida que exista, justificación basada tanto en el desempeño, o en el mejor funcionamiento del Colegio, en base a las decisiones de la Dirección o del Sostenedor; respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora; y que no sea utilizado

encubiertamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

En aplicación de las medidas para prevenir, tratar y sancionar el acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo, el Colegio se compromete a:

1. Desarrollar, promover e integrar una cultura preventiva de buen trato, cuidado y respeto mutuo.
2. Perfeccionar el marco normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo.
3. Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Garantizar y optimizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en su caso Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
5. Garantizar la incorporación del enfoque de género y diversidad.
6. Disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.
7. Promover la incorporación prioritaria de las personas trabajadoras independientes e informales a la seguridad social.
8. Generar acciones que promuevan la salud mental y entornos de trabajo libres de violencia y acoso.

Considerar 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 16.744.- (Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales).

6. Consecuencia y evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género:

6.1. Consecuencias psicosociales del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Describir las consecuencias y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo con perspectiva de género implica reconocer cómo estos problemas afectan, desproporcionadamente, a diferentes géneros y cómo pueden impactar la salud mental y el bienestar general de las personas. A continuación, se describen algunos ejemplos de las consecuencias asociadas al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

Acoso Sexual

- **Estrés y Ansiedad:** Las víctimas de acoso sexual a menudo experimentan niveles elevados de estrés y ansiedad. Esto puede manifestarse en problemas físicos como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y problemas para dormir, así como en síntomas emocionales como ataques de pánico y preocupación constante.
- **Depresión:** El acoso sexual puede llevar a la depresión, que puede incluir sentimientos persistentes de tristeza, desesperanza y pérdida de interés en actividades diarias. Las personas pueden experimentar fatiga crónica y dificultades para llevar a cabo tareas cotidianas.
- **Disminución de la Autoestima:** Las víctimas pueden experimentar una significativa disminución en su autoestima. Los comentarios o comportamientos sexuales no deseados pueden hacer que la persona se sienta menospreciada y menos valorada, afectando su percepción de sí misma y su confianza.
- **Aislamiento Social:** El acoso sexual puede llevar a que las víctimas se aislen socialmente. Pueden evitar situaciones en las que se sientan inseguras o incómodas, lo que puede llevar a una reducción en la

interacción social y el aislamiento de compañeros y amigos.

- **Impacto en la Salud Física:** El estrés prolongado asociado con el acoso sexual puede contribuir a una serie de problemas de salud física, como problemas cardiovasculares, trastornos digestivos y un sistema inmunológico debilitado.
- **Reducción de la Productividad:** La concentración y el desempeño laboral pueden verse afectados. Las víctimas pueden tener dificultades para concentrarse en su trabajo, lo que puede llevar a una disminución en la productividad y en la calidad del trabajo.
- **Conflictos Interpersonales:** El acoso sexual puede crear un ambiente laboral tenso, generando conflictos entre empleados y afectando la dinámica del equipo. Esto puede resultar en un clima de trabajo negativo y una disminución en la cooperación y la moral del equipo.
- **Desconfianza y Cinismo:** Las víctimas pueden desarrollar desconfianza hacia la dirección y los recursos humanos si sienten que la situación no se maneja adecuadamente o que no reciben el apoyo necesario. Esto puede llevar a una actitud cínica hacia la organización.
- **Rotación de Personal:** El acoso sexual puede llevar a una mayor rotación de personal, ya que las víctimas pueden decidir abandonar el lugar de trabajo para escapar de la situación. Esto puede resultar en costos adicionales para la empresa en términos de reclutamiento y capacitación.
- **Efectos en la Salud Mental de Testigos:** Los testigos del acoso sexual pueden experimentar estrés secundario y ansiedad al observar la situación y sentirse impotentes para intervenir o ayudar.
- **Alteración en la Vida Familiar y Personal:** El impacto emocional del acoso sexual puede trasladarse a la vida familiar y personal, afectando las relaciones y la calidad de vida fuera del trabajo.

Acoso Laboral

- **Estrés Crónico:** Las personas sometidas a acoso laboral suelen experimentar altos niveles de estrés. Esto puede incluir síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas digestivos y trastornos del

sueño, así como síntomas emocionales como ansiedad y ataques de pánico.

- **Depresión:** El acoso laboral puede llevar a la depresión, que puede manifestarse en sentimientos persistentes de tristeza, desesperanza y desinterés en las actividades diarias. Las personas pueden experimentar una pérdida de energía y dificultad para realizar tareas cotidianas.
- **Disminución de la Autoestima:** El acoso sistemático puede deteriorar la autoestima de la víctima. Las críticas constantes y la desvalorización pueden hacer que la persona se sienta incompetente y no valorada, afectando su percepción de sí misma.
- **Aislamiento Social:** Las víctimas de acoso laboral a menudo se aíslan socialmente, ya sea por su propia decisión para evitar más conflictos o debido al comportamiento de sus compañeros que pueden alejarse de ellas. Este aislamiento puede agravar los problemas emocionales y sociales.
- **Impacto en la Salud Física:** El estrés prolongado asociado con el acoso laboral puede contribuir a problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares, trastornos digestivos y debilidad del sistema inmunológico.
- **Reducción de la Productividad:** La capacidad para concentrarse y trabajar de manera eficiente suele disminuir en individuos que sufren acoso laboral. Esto puede llevar a una caída en la productividad y una mayor probabilidad de errores y faltas.
- **Conflictos Interpersonales:** El acoso laboral puede aumentar las tensiones y los conflictos entre los empleados, afectando negativamente la dinámica del equipo y la cooperación entre compañeros.
- **Desconfianza y Cinismo:** Las víctimas de acoso pueden desarrollar desconfianza hacia la dirección y los recursos humanos, especialmente si sienten que no se toman medidas adecuadas para protegerlas o resolver la situación. Esto puede llevar a una actitud cínica hacia la organización y sus políticas.
- **Rotación de Personal:** El acoso laboral puede llevar a una mayor rotación de personal, ya que los empleados afectados pueden

decidir abandonar el lugar de trabajo para escapar de la situación. Esto puede resultar en costos adicionales para la empresa en términos de reclutamiento y formación.

- **Impacto en la Salud Mental de Testigos:** Los testigos del acoso también pueden verse afectados psicológicamente, experimentando estrés secundario, ansiedad y sentimientos de impotencia al ver la situación sin poder intervenir de manera efectiva.
- **Alteración en la Vida Familiar:** El estrés y las emociones negativas derivadas del acoso laboral pueden trasladarse a la vida familiar, afectando las relaciones personales y la calidad de vida fuera del trabajo.

Violencia en el Trabajo

- **Estrés y Ansiedad:** Las personas que experimentan violencia laboral pueden desarrollar altos niveles de estrés y ansiedad. Esto puede manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, y problemas del sueño, así como en síntomas psicológicos como ataques de pánico y una sensación general de inseguridad.
- **Depresión:** La exposición a un ambiente violento en el trabajo puede llevar a la depresión. Esto puede incluir sentimientos persistentes de tristeza, desesperanza y una pérdida de interés en actividades que anteriormente eran placenteras.
- **Disminución de la Autoestima:** Los individuos que sufren violencia en el trabajo a menudo experimentan una disminución en su autoestima. Pueden comenzar a cuestionar sus habilidades y valor personal, lo que puede afectar su desempeño laboral y su bienestar general.
- **Aislamiento Social:** La violencia en el trabajo puede llevar a que las víctimas se aíslen de sus compañeros y se vuelvan más reclusos. Esto puede ser una estrategia de defensa para evitar más conflictos o puede ser resultado de una sensación de no ser comprendidos o apoyados por sus colegas.

6.2. Evaluación de Riesgos Psicosociales con Perspectiva de Género

A partir de marzo 2025, se diseñará un cronograma para evaluar junto a la ACHS los riesgos psicosociales con perspectiva de género en el colegio, y así comenzar a implementar un sistema de monitoreo y mitigación o corrección constante, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

Esta evaluación permitirá:

- Reconocer el impacto diferencial de género respecto a la vivencia de hombres y mujeres de acoso o violencia en el trabajo.
- Analizar si existen roles y estereotipos de género que estén influyendo en la forma en que se produce el acoso o la violencia y cómo se perciben y se reportan estos incidentes.
- Identificar la existencia de factores específicos que aumenten el riesgo de acoso o violencia como tipo de trabajo, estructura jerárquica o políticas.
- Recopilar y analizar datos desglosados por género para identificar patrones y áreas de riesgo. Esto incluye encuestas de clima laboral, reportes de incidentes y estadísticas de ausentismo.
- Implementar políticas que consideren las diferentes formas en que el acoso y la violencia afectan a los géneros, y establecer mecanismos de denuncia accesibles y seguros para todos.
- Proporcionar apoyo específico para las víctimas según su género, incluyendo asesoramiento psicológico y asistencia legal si es necesario.

7. Deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

7.1. Derechos y deberes entidades empleadoras

- 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.
- Investigar las denuncias de acoso sexual o laboral o de violencia en

el trabajo.

- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias 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 que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- 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.
- Informar a la Inspección del Trabajo, al menos de manera semestral de las denuncias recibidas y de las investigaciones realizadas o derivadas.

7.2. Derechos y deberes personas trabajadoras

- 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 la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y

medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

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, participarán en conjunto con el empleador, o su representante: Viviana Bahamondes (Asistente Administración y Finanzas), Soledad Fernández, representante del cuerpo docente y Bernardita Pizarro (Directora).

Es responsabilidad de la entidad empleadora 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 entidad empleadora ha designado a:

Viviana Bahamondes (Asistente Administración y Finanzas)

Correo: viviana.bahamondes@montessorifrutillar.cl

Teléfono de contacto: +56 9 47829864

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas:

- 1.- Capacitación en salud mental laboral y autocuidado dictado por la psicóloga del colegio (bianual).
- 2.- Capacitación de riesgos psicosociales y protocolos de prevención dictada por la ACHS (bianual).
- 3.- La persona a cargo de coordinar y monitorear la implementación de las capacitaciones será Bernardita Pizarro (directora).

4.- Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Bernardita Pizarro (directora) en el correo: b.pizarro@montessorifrutillar.cl.

5.- La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será Viviana Bahamondes (Asistente Administración y Finanzas, área Administración y Recursos Humanos).

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Viviana Bahamondes	Asistente Administración y Finanzas	viviana.bahamondes@montessorifrutillar.cl
Bernardita Pizarro	Directora	b.pizarro@montessorifrutillar.cl
Sylvia Winkler	Directora de Administración y Finanzas	administracion@montessorifrutillar.cl
Ignacio Chacón	Abogado	chaconjuanignacio8@gmail.com

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 las conductas que puedan producir tales riesgos. 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.

El empleador 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.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Para ello, a más tardar en el mes de enero del año posterior a la aprobación del presente Protocolo el colegio propondrá un borrador de la política la que se someterá a la aprobación de los trabajadores.

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.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante su publicación en la página web del establecimiento y por medio de la entrega de ésta a cada trabajador a través de su correo electrónico.

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 inciviles 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 empresa 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 Viviana Bahamondes (Asistente Administración y Finanzas), Soledad Fernández del cuerpo docente y Bernardita Pizarro (Directora).

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones u 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 cuestionario CEAL/SM 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, 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 opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Corporación Educacional Montessori Frutillar abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas

de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora 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 una reunión presencial con todos los trabajadores y la responsable de esta actividad será la directora Bernardita Pizarro.

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 del Colegio Montessori Frutillar, 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) mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Administración, Viviana Bahamondes por correo electrónico viviana.bahamondes@montessorifrutillar.cl

3. Mecanismos de seguimiento

La Corporación Educacional Montessori Frutillar con la participación de Viviana Bahamondes (Asistente Administración y Finanzas), Soledad Fernández del cuerpo docente y Bernardita Pizarro (Directora), evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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 la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Administración, Viviana Bahamondes por correo electrónico viviana.bahamondes@montessorifrutillar.cl

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

La Corporación Educacional Montessori Frutillar establecerá 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. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad (RHIOS) para el caso de los trabajadores y en el Reglamento Interno para el caso de los apoderados. El protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato.

V. De los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

1. Aplicación.

El procedimiento del que trata este numeral se llevará a cabo para la investigación de conductas entre adultos, que pudieran constituir acoso sexual y laboral, y que estén vinculados por una relación laboral, o sean trabajadores del Colegio.

Asimismo, este procedimiento se aplicará a las conductas que pudieran constituir violencia en el trabajo y que se den entre trabajadores del Colegio, el sostenedor de este y personas ajenas a la relación laboral, entre unos y otros, como proveedores, prestadores de servicios, etc.

Con todo, se entregarán a la normas propias del reglamento interno, y/o del protocolo para el tratamiento de casos de acoso o abuso sexual o violencia en el trabajo, y no tendrá aplicación el presente capítulo, cuando en estas se involucre, por un lado, a un trabajador del Colegio, y por otro a un padre, madre o apoderado y/o a un estudiante.

Serán igualmente aplicables las normas establecidas en el Decreto Supremo N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en cuanto complementen a las establecidas en este numeral o traten materias no prescritas en él.

2. Principios a los que debe atenerse el procedimiento de investigación de acoso sexual ,alboral o violencia en el trabajo:

El procedimiento de investigación de situaciones que pudieran constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo deberá sujetarse a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en

el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

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

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

3. Derechos de las personas trabajadoras en el procedimiento:

Sin perjuicio de otros derechos garantizados por la legislación vigente, en el procedimiento de investigación de acoso sexual o laboral, o violencia en el trabajo, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.

b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices para la prevención, información y tratamiento del acoso sexual o laboral y la violencia en el trabajo, establecidas en el presente protocolo y en el Decreto Supremo N°21 de 2024 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.

d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

4. Obligaciones de los empleadores en el procedimiento.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

a) Poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo.

- b) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- c) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente protocolo.
- d) Informar a la persona denunciante el 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.
- e) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- f) 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.
- g) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

h) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

i) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

j) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

k) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

l) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

m) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.

n) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

5. Obligaciones de la persona a cargo de la investigación.

La persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación de manera imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación del Colegio, si existiere y fuera tendiente a asegurar el debido proceso y las garantías constitucionales y legales de los intervinientes.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

6. Obligaciones de los trabajadores en el procedimiento.

Las personas trabajadoras tendrán, en el marco del procedimiento, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

7. Denuncia.

Si un trabajador cree que ha sido sujeto de o ha presenciado discriminación, incluyendo acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, dicha conducta debe ser reportada de inmediato. Los empleados pueden realizar la denuncia a Viviana Bahamondes y se les solicitará completar el **Formulario de Denuncia** (anexo n°1) para presentar una queja por escrito o electrónicamente (como un archivo adjunto a un correo electrónico) o pueden hacer la queja verbalmente en persona o por teléfono, en un entorno privado. Quien recibe la denuncia creará un registro escrito, si el trabajador no proporciona uno.

Todas las denuncias serán investigadas de manera rápida, y la confidencialidad será protegida en la medida de lo posible. Se llegará a una resolución oportuna de cada denuncia y se comunicará a las partes involucradas. No se tomará represalia, retaliación ni ninguna otra acción adversa contra un trabajador por presentar una queja o reporte de discriminación o acoso o por asistir en la investigación de cualquier denuncia de este tipo. Cualquier sospecha de represalia o intimidación debe ser reportada de inmediato.

8. Recepción de la denuncia.

Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual

entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el Colegio, éste deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, esto es personal Directivo, miembros del Directorio de la Corporación sostenedora, o socios de ésta, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el Colegio deberá informar por escrito a la parte denunciante.

9. Adopción de medidas de resguardo por la empresa.

Una vez recibida la denuncia, el Colegio 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, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar 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 a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

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

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al Colegio con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

10. Designación de la persona a cargo de la investigación.

El Colegio, a través de la Dirección, asignará preferentemente, a la psicóloga del colegio para llevar adelante la investigación, lo que será informado por escrito a la persona denunciante.

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 dirección decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

11. Diligencias mínimas.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, 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 antecedentes: 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 en todas sus hojas.

12. Contenidos del informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

a) Nombre, correo electrónico y RUT del sostenedor.

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, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

13. Plazo de la investigación.

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta 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.

14. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

El Colegio 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 remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

15. Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

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

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

16. Investigación de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio notificará al Colegio dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación se notificará al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de que, en su primera actuación hubieran solicitado fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se les realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

17. Medidas correctivas.

Las medidas correctivas que adopte el Colegio tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los

canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al presente protocolo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras.

18. Sanciones e impugnación.

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

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

19. Norma especial para la violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, en relación con prestadores de servicios, o proveedores que no sean madres, padres, apoderados o estudiantes, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante el Colegio o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme al presente protocolo.

Con todo, y en razón de la falta de potestad del Colegio para sancionar a tercero ajenos a la comunidad escolar, la investigación propenderá a establecer medidas correctivas, de prevención e información sobre la violencia en el trabajo, procurando, en todo caso, la atención psicológica temprana de la persona trabajadora afectada u otras acciones de mitigación de los efectos de la conducta investigada.

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

Anexo n°1

Formulario Denuncias Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el trabajo

Este formulario debe ser utilizado por los trabajadores para reportar una denuncia. Debe ser completado en su totalidad y enviado a Viviana Bahamondes.

Información del Empleado

Nombre	
Fecha nacimiento	
Función en el colegio	



Denuncia

Describa su denuncia en detalle, incluyendo cuándo y dónde ocurrió el incidente. Indique quién estuvo involucrado y cualquier información relevante:

Proceso de Investigación

Viviana Bahamondes informará a dirección sobre la denuncia, en caso de ser dirección la persona denunciada, deberá hacer llegar la denuncia a la presidencia del Directorio de la Corporación, para iniciar el proceso de investigación.

Confidencialidad

Su denuncia se mantendrá confidencial en la medida de lo posible. No se tolerarán represalias contra usted y procuraremos velar por su bienestar físico y emocional durante el proceso.

Firma

Si tiene alguna pregunta sobre este formulario, por favor, busque orientación del Director de la Escuela o del Miembro del Consejo Designado.



COLEGIO
MONTESORI
FRUTILLAR