



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

FUNDACION EDUCACIONAL PRINCIPE DE ASTURIAS

ÍNDICE

I. ANTECEDENTES GENERALES	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	3
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	6
6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras	6
a. Personas trabajadoras:	6
b. Entidades empleadoras:	7
7. Organización para la gestión del riesgo	7
II. GESTIÓN PREVENTIVA	9
1. Identificación de los factores de riesgo	10
2. Medidas para la prevención	10
3. Mecanismos de seguimiento	12
III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	12
IV. DIFUSIÓN	12
Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo. El protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.	
	13
ANEXO I	14
ANEXO II	15
ANEXO III	16

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **FUNDACION EDUCACIONAL PRINCIPE DE ASTURIAS** 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 de la **FUNDACIONAL EDUCACIONAL PRINCIPE DE ASTURIAS**, sus contratistas, subcontratistas y miembros de la comunidad escolar correspondiente. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas o externos que acudan a nuestras dependencias y, a alumnos en práctica, inclusive.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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 consentido. 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.
- **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 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: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o 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.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:
 - Gritos o amenazas.
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- **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 trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **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.

Ejemplos de sexismo hostil es:

- 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. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la 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 y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

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

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a. 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 la 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.

b. 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.
- 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 revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- 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.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el Asesor Externo de Seguridad y Salud en el Trabajo, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM y representantes de los trabajadores.

Es responsabilidad de la Fundación, 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 ha designado al Jefe Administrativo, cuyo correo es pjaratamayo@gmail.com y su número de teléfono es 632-249400.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas en jornadas anuales y el responsable de esta actividad será don Patricio Jara Tamayo o la entidad que él determine.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Jefe Administrativo, cuyo correo es pjaratamayo@gmail.com y su número de teléfono es 632-249400.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la Fundación se coordinará con el contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es el Jefe Administrativo don Patricio Jara Tamayo o en su defecto, el Director Académico del establecimiento.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Gladys Marcela Suazo Avilés	Directora	msuazopda@gmail.com
Luis Gallardo García	Representante Legal	lugavald@gmail.com
Patricio Jara Tamayo	Jefe Administrativo	pjaratamayo@gmail.com
Cristian Cuadra	Asesor jurídico	cristian.cuadra@riobueno.cl

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

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.

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.

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 FUNDACION EDUCACIONAL PRINCIPE DE ASTURIAS 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 de las personas trabajadoras.

La FUNDACIÓN EDUCACIONAL PRINCIPE DE ASTURIAS 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 la dirección como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

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

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante correo electrónico.

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 los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, Sindicato y representantes de la Administración de la Asociación.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de Trabajo
Exigencias emocionales
Equilibrio trabajo y vida privada
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa: ejercida por apoderados u otros externos.

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En relación la carga de trabajo, exigencias emocionales y equilibrio de trabajo y vida privada, la Fundación implementará medidas de apoyo administrativo a personal docente, refuerzo convivencia escolar y capacitaciones solo en horario laboral, además de pausas de autocuidado.
- 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, 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 opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas. Especialmente, información alcances de la Ley Karin, en el ámbito escolar en reuniones de curso y centros de padres y apoderados.
- Además, la Fundación 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 las personas trabajadoras 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 Fundación 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 encuentros anuales y el responsable de esta actividad será

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la Fundación, 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 las personas trabajadoras mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con don Patricio Jara Tamayo, Jefe Administrativo, al mail: pjaratamayo@gmail.com.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
<p>Capacitaciones de instituciones afines sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva y equidad de genero - Sexismo - Compañerismo - Resolución de conflictos
Decálogo del buen trato interno
Decálogo del buen trato para externos
Información en Consejo Escolar y otras instancias con apoderados, sobre alcances de la ley 21.643.-

Implementación de pausas de autocuidado.

3. Mecanismos de seguimiento

La Fundación, con la participación de Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, representantes de los trabajadores y representantes de la Fundación evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número 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 don Patricio Jara Tamayo, Jefe Administrativo, al mail: pjaratamayo@gmail.com.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Revisión de proceso de clima laboral
Ej. No se cumple	Focus Group con trabajadores. Brainstorming con trabajadores

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La Fundación 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, a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico en los meses de marzo y septiembre de cada año.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo. El protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

ANEXO I

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 1. Respeto a la Vida e Integridad:** La vida y salud de los trabajadores es un derecho fundamental. El Estado debe asegurar un entorno laboral seguro, libre de discriminación y violencia, exigiendo a empleadores y entidades públicas y privadas que cumplan con políticas y programas que garanticen la dignidad y el bienestar de los trabajadores.
- 2. Enfoque Preventivo:** La prioridad es la prevención de riesgos laborales desde el diseño de los sistemas y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o control de riesgos. Se promoverá una cultura preventiva en la educación y formación, y se deberá contar con una política de seguridad, una organización preventiva definida, y un programa de gestión de riesgos.
- 3. Enfoque de Género y Diversidad:** Se integrará la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas de seguridad y salud laboral, reconociendo y abordando los riesgos específicos que enfrentan diferentes grupos de trabajadores, y promoviendo la igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal.
- 4. Universalidad e Inclusión:** Las políticas y programas abarcarán a todos los trabajadores, independientemente de su condición o modalidad contractual. Se garantizará la inclusión y equidad, respetando la diversidad y ofreciendo protección adecuada a todos los trabajadores, incluyendo a personas con discapacidad y trabajadores independientes.
- 5. Solidaridad:** El financiamiento del sistema de riesgos laborales será solidario, con aportes de los empleadores para asegurar acceso igualitario y oportuno a las prestaciones para todos los trabajadores.
- 6. Participación y Diálogo Social:** Se garantizarán mecanismos de participación y diálogo entre trabajadores, empleadores y autoridades para la gestión y supervisión de la seguridad laboral, promoviendo la inclusión y la representación adecuada en todos los niveles.
- 7. Integralidad:** Se cubrirán todos los aspectos de prevención y protección en el trabajo, incluyendo información, capacitación, asistencia técnica, y prestaciones médicas y económicas.
- 8. Unidad y Coordinación:** Se deberá coordinar eficazmente entre todas las entidades competentes en seguridad y salud laboral, evitando duplicaciones y promoviendo la interoperabilidad de datos y la evaluación de las acciones.
- 9. Mejora Continua:** Los procesos de gestión preventiva deben ser revisados y mejorados continuamente, con metas e indicadores claros. Las entidades deben adoptar medidas para asegurar el cumplimiento y mejora de las normativas.
- 10. Responsabilidad en la Gestión de Riesgos:** Los empleadores son responsables de gestionar los riesgos en sus lugares de trabajo y deben adoptar medidas para la prevención y protección eficaz de los trabajadores, colaborando con los trabajadores y sus representantes en esta tarea.

ANEXO II

Decálogo del Buen Trato para Personas Trabajadoras de la Fundación.

1. **Respeto Mutuo:** Tratar a todos los miembros de la comunidad escolar con dignidad y cortesía, independientemente de su rol, antigüedad o posición en la jerarquía. La comunicación debe ser respetuosa y libre de prejuicios.
2. **Comunicación Abierta y Transparente:** Fomentar un ambiente donde todos se sientan cómodos compartiendo ideas, preocupaciones y feedback. Las decisiones y cambios deben comunicarse de manera clara y oportuna.
3. **Reconocimiento y Apreciación:** Valorar y reconocer el esfuerzo y los logros de cada miembro del equipo de trabajo. Un simple agradecimiento o un elogio puede fortalecer la moral y el sentido de pertenencia.
4. **Igualdad y Oportunidades:** Garantizar un trato equitativo para todos los trabajadores, ofreciendo las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal sin discriminación por género, edad, raza, orientación sexual u otros factores.
5. **Ambiente de Trabajo Seguro:** Asegurar que el establecimiento sea un lugar seguro tanto física como emocionalmente. Implementar y mantener medidas de seguridad y salud adecuadas, y promover un ambiente libre de acoso y violencia.
6. **Apoyo y Formación:** Proporcionar formación continua y oportunidades de desarrollo para que los trabajadores puedan mejorar sus habilidades y crecer profesionalmente. Apoyar el aprendizaje y la capacitación.
7. **Gestión de Conflictos:** Manejar los conflictos de manera constructiva y equitativa. Promover la resolución de problemas a través del diálogo y la mediación, evitando confrontaciones destructivas.
8. **Equilibrio Trabajo-Vida:** Respetar el tiempo personal de los trabajadores y promover un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y la vida personal. Reconocer la importancia del descanso y la recuperación.
9. **Involucramiento y Participación:** Incluir a los trabajadores en la toma de decisiones que afecten su trabajo y el funcionamiento del establecimiento. Valorar sus aportaciones y opiniones para mejorar el ambiente laboral.
10. **Cumplimiento de Normativas y Derechos:** Asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones laborales, así como los derechos de los trabajadores. Promover la justicia y la legalidad en todas las prácticas laborales.

ANEXO III

Decálogo del Buen Trato para Externos¹ a la Fundación

- 1) **Respeto Mutuo:** Tratar a todos los miembros de la comunidad escolar, especialmente apoderados, con respeto. La cortesía y el profesionalismo deben prevalecer en todas las interacciones.
- 2) **Comunicación Clara:** Mantener una comunicación abierta y transparente entre los miembros de la comunidad escolar y con externos. Cualquier cambio o información relevante debe ser compartido de manera oportuna.
- 3) **Puntualidad:** Respetar los horarios de ingreso y salida regulares y, los definidos para otras actividades anexas por el establecimiento. La puntualidad demuestra profesionalismo y consideración por el tiempo de los demás.
- 4) **Confidencialidad:** Respetar la privacidad y confidencialidad de la información sensible relacionada con los trabajadores y distintos miembros de la comunidad escolar. Evitar divulgar detalles que puedan comprometer la honra de cualquiera de sus miembros.
- 5) **Cuidado del Espacio:** Mantener el establecimiento limpio y ordenado. Todos los miembros de la comunidad escolar deben cuidar los bienes inmuebles y muebles del establecimiento, y las visitas deben seguir las normas del establecimiento para no dañar el espacio.
- 6) **Atención y Apoyo:** Ofrecer apoyo a los miembros de la comunidad escolar en general, especialmente apoderados que se dirigen al establecimiento.
- 7) **Interacción Positiva:** Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y positivo. Evitar críticas destructivas y en su lugar, proporcionar feedback constructivo y apoyo.
- 8) **Inclusión y Diversidad:** Valorar y promover la diversidad en todas sus formas. Respetar las diferentes perspectivas y experiencias que cada individuo aporta al establecimiento.
- 9) **Seguridad y Bienestar:** Priorizar la seguridad y el bienestar de todos los involucrados. Cumplir con las normas de seguridad y salud, y asegurarse de que los miembros de la comunidad escolar se sientan seguros en todo momento.
- 10) **Apreciación y Reconocimiento:** Mostrar gratitud y reconocimiento por el esfuerzo y la dedicación de todos los miembros del equipo de trabajo. Un simple agradecimiento puede hacer una gran diferencia en el ambiente de trabajo y en la experiencia general.

¹ El término “Externos”, refiere a los externos a la relación laboral en general.