



PROTOCOLO LEY KARIN
LEY N°21.643

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

CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALEXANDER
FLEMING

RUT 65.153.457-7

Fecha elaboración versión 1: AGOSTO 2024

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO

ALCANCE

POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

CONCEPTOS GENERALES

PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DERECHOS Y DEBERES DE LA CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALEXANDER FLEMING Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

GESTIÓN PREVENTIVA

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y MEJORAS A IMPLEMENTAR

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

DIFUSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO

INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALEXANDER FLEMING, persona jurídica sin fines de lucro, RUT 65.153.457-7, domiciliada en Alejandro Fleming N°7315, comuna de Las Condes, sostenedora del establecimiento educacional Colegio Alexander Fleming, RBD 8818-8, 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.

La Corporación Educacional Alexander Fleming adopta el compromiso de prevenir y erradicar todo tipo de conducta que pudiere derivar en acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, creando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso para todas las personas trabajadoras.

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 Corporación Educacional Alexander Fleming 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.

ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras del Colegio Alexander Fleming, dependiente de la Corporación Educacional Alexander Fleming, sin distinción respecto de la naturaleza de la relación laboral a la cual están sometidos, incluyendo al personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, reemplazo y honorarios, a las jefaturas, e integrantes del directorio, como también a toda persona que se vincule con la Corporación Educacional Alexander Fleming, ya sea colaboradores(as), externos, visitas, subcontratados, clientes, apoderados, entre otros.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La Corporación Educacional Alexander Fleming declara su compromiso con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, con el propósito de crear un entorno de trabajo donde las personas se sientan seguras desarrollando sus funciones.

Por ello declara su rechazo a cualquier conducta que constituya alguna forma de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y manifiesta que cualquier conducta de este tipo será inaceptable por la Institución, considerando las graves consecuencias, tanto físicas como psicológicas que dichos actos pueden tener para las personas afectadas.

La Corporación Educacional Alexander Fleming se compromete a fomentar una cultura de respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad, donde se valore la diversidad, erradicando cualquier manifestación de discriminación, donde las personas se sientan aceptadas y reconocidas por su condición de tal.

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 hubiese sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por consideraciones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sea sancionada esté expresamente descrita en ello. El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el derecho a la libertad personal y a la seguridad individual"

b) El Código del Trabajo indica en su artículo 2.: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes 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; 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; la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. 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”

c) El Código del Trabajo, en el artículo 154 en el N°5 del Código del Trabajo, indica 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.

Además, el artículo 184 del Código del Trabajo indica que :”El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger 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.”

Si la persona que está ejerciendo el acoso laboral es un compañero(a) de trabajo, el trabajador o trabajadora debe hacer su reclamo por escrito a la Corporación Educacional Alexander Fleming en que trabaja, con el objeto que el empleador adopte medidas eficaces para proteger su vida y salud, conforme al deber de protección dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Por su parte el o la presunta víctima, si luego de poner en conocimiento de la empresa, considera que no se adopta ninguna medida para dar solución a los hechos, le corresponderá interponer una denuncia en la respectiva Dirección del Trabajo. Cabe destacar que el acoso sexual corresponde a una conducta ilegal, que infracciona el artículo 2 del Código del Trabajo.

c) El Decreto Supremo 109 que establece la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y establece una lista, no exhaustiva, de enfermedades derivadas del trabajo. Dentro del número 13 de enfermedades profesionales, señaladas en el artículo N°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 2005 que en su título IV “De la investigación y sanción del acoso sexual” establece los 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 Dirección 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 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 Dirección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 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 Dirección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella 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/o 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) Resolución Exenta N°1448 de Ministerio de Salud del 11 de octubre de 2022, actualiza Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.

i) Los demás protocolos o reglamentos internos relacionados con que cuenta la Corporación Educacional Alexander Fleming.

CONCEPTOS GENERALES

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

La Ley Karin tipifica claramente como violencia laboral: el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, el incivismo y el sexismo.

Violencia laboral: es aquel conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que se manifiesten una vez o de manera repetitiva, que tengan por objeto, que causen, o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico.

Existen diversos tipos de conductas, gestos, acciones capaces de generar daño que pueden entenderse como violencia laboral:

Física: se vincula con la utilización intencional de la fuerza para provocar daños: golpes, empujones, intentos de asfixia, tirar el pelo, bofetadas, entre otras.

Psicológica o verbal: uso intencional del poder para provocar daños psicológicos o la posibilidad de otros daños: humillaciones, chantajes, amenazas, entre otros.

Violencia sexual: cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida, que afecta la dignidad de las personas en el trabajo: proposiciones, alusiones o comentarios con connotaciones sexuales, roces, contactos físicos, toqueteos sin consentimiento.

Incivismo: comportamientos negativos de baja intensidad: prestar poca atención a la opinión de los demás, realizar comentarios humillantes o despreciativos, entre otras.

Existen dos condiciones que deben cumplirse para determinar un caso de maltrato laboral, en primer lugar, cuando se presentan consecuencias en la salud física o psíquica de la persona y en segundo lugar, cuando existe una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo de la persona, como perder el trabajo, limitar sus oportunidades o impedir su desarrollo de carrera.

Sin ser una enumeración exhaustiva, no constituyen situaciones de violencia laboral :

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación de la jefatura producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.

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 es una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos de la persona trabajadora, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual.

El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe comunicarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso de poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etc.

Por ejemplo, y sin que la siguiente enumeración se entienda taxativa y considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, se entenderán por acoso sexual las siguientes conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Exhibición de fotos pornográficas o imágenes sexualmente explícitas en el lugar de trabajo.
- Insinuaciones sexuales, chistes obscenos o subidos de tono, insultos, comentarios y lenguajes lascivos, entre otros manifestados a través de diferentes medios, escritos y/o redes sociales.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Piropos, sonidos o gestos de sugerencia o connotación sexual.
- 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

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. Las conductas de acoso laboral pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Por ejemplo, y sin que esta enumeración sea taxativa y considerando el contexto y caso concreto en que se presente, se considerará acoso laboral, abuso emocional o mental,

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de otros.
- Tratar a una persona de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros.
- Extender rumores maliciosos, injuriosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de una persona.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la persona para inducir a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- 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.

No se considera acoso laboral (ejemplos)

- Todas aquellas acciones que podrían presentarse por consecuencia normal de las tensiones del trabajo, como por ejemplo una discusión aislada.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Estrés personal derivado de las labores naturales del funcionario.
- Amonestaciones aplicadas por la jefatura directa por errores reiterados, atrasos o incumplimiento de funciones asignadas o propias de la naturaleza del cargo.
- Jornada de naturaleza extensa de manera puntual por situaciones extraordinarias.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad para el buen servicio de la entidad.

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 apoderados(as), clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Dentro de la empresa, la violencia laboral puede

Algunos ejemplos:

- Gritos, insultos 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 trabajadoras 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 cualquier persona trabajadora, ya sea hombre, mujer o miembro de una diversidad basada en su condición o su preferencia sexual.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios ya sea de hombres hacia la mujer, como de una mujer hacia un hombre o de cualquiera de ellos a diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo, género o identidad sexual.

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”

Manifestaciones de acoso laboral y sexual: Estas conductas se pueden manifestar de forma de:

- **Acoso horizontal:** entre trabajadores de similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente:** 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, etc.
- **Acoso vertical ascendente:** ejercido por una o más personas trabajadoras a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior.
- **Acoso mixto o complejo:** ejercido 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 ocurre cuando coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

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 con aviso previo, producto de la necesidad para el buen servicio, 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.

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.

a) Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el

trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente política.

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque será el de la prevención de riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

c) Enfoque de género y diversidad.

Todos los ámbitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia. A través de este enfoque, se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva, las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

d) Universalidad e Inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes,

considerando además aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo. Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

e) Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

f) Participación y diálogo social

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. La participación y el diálogo social se promoverán a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

g) Integralidad

Se garantizará la cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

h) Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deben actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

i) Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

j) Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los principios para la 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

DERECHOS Y DEBERES DE LA CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALEXANDER FLEMING Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia, tolerante y de respeto mutuo.
- A que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Deber de 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
- Deber de 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) Corporación Educacional Alexander Fleming

- 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 el desarrollo y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y las mediciones constantes en los lugares de trabajo.

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, los encargados de Convivencia Escolar y los miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la Corporación Educacional Alexander Fleming 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 al Departamento de Administración y Finanzas, y a la Sostenedora, señora Verónica Fuica Matthews, correo electrónico vfuica@fleming.cl, N° de teléfono: 222203558

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realicen los encargados de Convivencia Escolar y/o los encargados de la aplicación CEAL-SM.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, mediante charlas que realizarán las jefaturas a los funcionarios, las cuales podrán ser presenciales o de manera remota. Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas y/o inquietudes al Departamento de Administración. En caso de existir dudas que no puedan ser resueltas por el encargado de impartir estas capacitaciones a sus subordinados, podrá solicitarse la concurrencia de un prevencionista de riesgo, a través de correo electrónico a la Mutual de Seguridad y el responsable de esta actividad será el Departamento de Administración, la señora Teresa Maldonado Navarro, Coordinadora de Recursos Humanos.

En el caso de trabajadores en régimen de subcontratación, la empresa principal se contactará con la empresa contratista o subcontratista para aplicar las normas de prevención de éstas y vigilar el cumplimiento

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Sostenedora, al correo vfuica@fleming.cl

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Verónica Fuica Matthews	Administrador(a)	vfuica@fleming.cl
Cristian Vidal	Administrativo	cvidal@fleming.cl
Catherine Jiménez	Administrativo	cjimenez@fleming.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.

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 Corporación Educacional Alexander Fleming 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 Corporación Educacional Alexander Fleming 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, además de erradicarse los comportamientos incívicos y sexistas, entendidos los primeros como comportamientos descorteses o groseros, que aun cuando carecen de la intención de dañar, entran en disonancia con un ambiente de respeto; y los segundos como expresiones basadas en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

Esta política es compartida, tanto por la dirección de la Corporación Educacional Alexander Fleming como por las personas trabajadoras, y por lo tanto debe ser un desafío asumido por todos, en el esfuerzo de crear un ambiente de trabajo justo, seguro y enriquecedor.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante una publicación en la página web del establecimiento Educacional Alexander Fleming, www.fleming.cl y será elaborada entre el departamento de Administración y la Dirección de la Corporación Educacional Alexander Fleming.

En este contexto, y como parte de las medidas preventivas destinadas a eliminar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo se realizarán charlas dos veces al año con los funcionarios de la Corporación Educacional Alexander Fleming, las que tendrán por objeto reforzar la eliminación de conductas catalogadas como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, ofreciendo estrategias prácticas enfocadas a ello.

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

El departamento de Administración y Finanzas y de Recursos Humanos, 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 incíviles 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 Paritario de Higiene y Seguridad.

A modo de ejemplo y sin que sea una enumeración exhaustiva, entre los factores de riesgos posibles de detectar están:

- Problemas de trato de personas externas (apoderados)
- Falta de procedimientos claros en relación al acoso.
- Mayor claridad e información con respecto al ámbito del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La enumeración es solo a modo de ejemplo y no es exhaustiva.

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 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.

- Se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Corporación Educacional Alexander Fleming abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, cartillas informativas u otros.
- Además, la Corporación Educacional Alexander Fleming 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 Corporación Educacional Alexander Fleming 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 reuniones generales, charlas, talleres, entre otras, a través de instancias presenciales como on line y el responsable de esta actividad será el Departamento de Administración.

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 Corporación Educacional Alexander Fleming, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación, entre otras indicaciones.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) en reunión general y/o vía correo electrónico para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el departamento de Administración al correo cjimenez@fleming.cl

Sin que esta enumeración sea taxativa, se podrán contemplar las siguientes medidas de prevención:

1.- Adopción de políticas contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En concordancia con la declaración realizada al inicio de este protocolo, la Corporación Educacional Alexander Fleming, se compromete a no tolerar el acoso laboral y sexual como dinámicas de relación entre sus miembros.

2.- Formación del comité de investigación. Con el fin de abordar las situaciones de acoso sexual y laboral, así como la violencia en el trabajo, se creará un comité especializado para investigar las denuncias presentadas en este ámbito.

3.- Aplicación anual de encuesta a los funcionarios en torno a temas como el clima laboral, la satisfacción en el lugar de trabajo, entre otros.

4.- Definiciones claras. Se especificará de manera clara y con ejemplos, qué conductas constituyen acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, dentro de un protocolo que regule su investigación, a fin de dar certeza jurídica a los funcionarios de su protección frente a dichos actos.

5.- Formación de supervisores. Se designará como supervisores de estas políticas a miembros del comité paritario, quienes informarán semestralmente al Departamento de Recursos Humanos de los avances, retrocesos y eventuales mejoras que puedan observar motivo de la implementación de este protocolo.

6.- Campañas de sensibilización sobre el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo dos veces al año.

7.- Prohibición de despido-sanción en ocasión de denuncias de acoso laboral o sexual.

8.- A la entrada en vigencia de este protocolo se mantendrán como medidas de prevención la aplicación de las sanciones establecidas en el Reglamento de Convivencia Escolar del Colegio Alexander Fleming en caso de agresiones por parte de apoderados a los funcionarios del Establecimiento.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Corporación Educacional Alexander Fleming, a través del departamento de Administración, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y seguridad 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 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 al departamento de Administración.

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y MEJORAS A IMPLEMENTAR

Con la finalidad de propender a la mejora continua, se establecerán diversos medios verifcadores que permitan identificar si las medidas de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo han sido efectivas.

Entre las medidas a aplicar, sin que sean exhaustivas están:

- Encuestas de clima laboral.
- Tasa de denuncias.
- Tiempo de resolución de los casos.
- Evaluaciones de capacitaciones.
- Participación en capacitaciones.
- Satisfacción de los funcionarios en relación a la implementación del protocolo.

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

La Corporación Educacional Alexander Fleming 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.

DIFUSIÓN

Difusión y Modificación Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

De acuerdo a lo consignado en el artículo N°156 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, higiene y Seguridad de la Corporación Educacional Alexander Fleming sufrirá modificaciones debido a las incorporaciones introducidas para dar cumplimiento a la Ley N°21.643.

En razón de lo anterior, el nuevo reglamento Interno se pondrá en conocimiento de los trabajadores durante 30 días, entregando un ejemplar del mismo en manera presencial o mediante su envío vía correo electrónico destinado a cada funcionario del cual se solicitará acusar recibo en un plazo de 48 horas.

De igual modo, este nuevo instrumento se publicará en la página web del Colegio Alexander Fleming, www.fleming.cl.

Transcurrido el plazo de 30 días, dentro de los cinco días siguientes se remitirá copia de las modificaciones a la Dirección del Trabajo.

