



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

**CORPORACIÓN EDUCACIONAL
COLEGIO LA FUENTE
65.114.846-4**

ÍNDICE

I. ANTECEDENTES GENERALES	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	4
4. Definiciones	4
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	7
Personas trabajadoras:	7
Entidades empleadoras:	7
7. Organización para la gestión del riesgo	7
II. GESTIÓN PREVENTIVA	8
1. Identificación de los factores de riesgo	8
2. Medidas para la prevención	9
3. Mecanismos de seguimiento	10
III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	10
IV. DIFUSIÓN	11

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **Corporación Educacional Colegio La Fuente** 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.

Para efectos de este protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la Corporación Educacional Colegio La Fuente 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 **Corporación Educacional Colegio La Fuente** 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, declarando que esas conductas y comportamientos no serán tolerados en nuestra Corporación ni en el Establecimiento Escolar “**Corporación Educacional Colegio La Fuente**”.

Este compromiso es compartido tanto por la Corporación Educacional, como por la Dirección del Colegio La Fuente 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 todas las personas trabajadoras que laboren ya sea en la Corporación Educacional como en el Colegio La Fuente mediante correo electrónico institucional, sin perjuicio de la difusión por otros canales, como consejos de profesores, reuniones de asistentes de la educación, reunión de apoderados y página web del Colegio.

La Corporación Educacional Colegio La Fuente 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.

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 la Corporación Educacional 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 todos miembros de la **Corporación Educacional Colegio La Fuente** a todas las personas trabajadoras, incluidas Equipo Directivo del Establecimiento Educacional “Colegio La Fuente”, ya sea que la relación contractual sea permanente, transitoria, de reemplazo, a las personas en práctica profesional, personas a honorarios que laboren para la Corporación, terceros que permanezcan en los recintos de funcionamiento de la Corporación o del Colegio La Fuente como trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas, proveedores, supervisores y personal del Ministerio de Educación o supervisores de otros organismos del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, apoderados, familias o cualquiera otra persona que acuda a las dependencias del Colegio, de la Corporación o a aquellos lugares externos a estos recintos en que se realicen actividades laborales.

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 2° 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 realizarlos. 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 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, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Se considerarán especialmente como actos de acoso laboral, los siguientes:

- 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 directivo o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
 - El uso de nombres ofensivos, sobre nombres, o apelativos dirigidos a inducir el rechazo o denostar a 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, o cualquier medio físico o tecnológico.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales, orientación sexual, capacidades diferentes, neuro divergentes.
 - Hacer públicos mediante redes sociales, medios físicos, radiales cualquier actividad o evento de una persona, sin su consentimiento.
 - Cyberbullying.
 - Esparcir rumores que denosten de alguna persona.
 - 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 personas ajenas a la relación laboral, como alumnos, apoderados o personas que por cualquier motivo concurren al lugar de trabajo (artículo 2° 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.
 - Y cualquier otra acción que sea capaz de provocar en el destinatario daño, miedo o que afecte su salud física o psicológica.
 - **Comportamientos incívicos:** Actitudes, lenguajes orales o corporales, que constituyan comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo, entre las personas que laboran en nuestra institución. 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.

En forma preventiva, las personas a quienes se aplica el presente protocolo deberán observar, entre otras las siguientes normas de comportamiento:

- 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.
 - Evitar expresiones o actitudes sexista, entendiendo por “**sexismo**”. 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 o diversidad sexual.
- Sin perjuicio de lo anterior, 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.

Se entenderán como acciones o actitudes sexistas las siguientes:

- 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, entendiendo por tal, aquel que no buscando generar un daño, que perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Como, por ejemplo, darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”; Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”; conductas paternalistas en razón del género, cuando con ellas se asuma que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

NO se consideraran acoso y violencia, y/o son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente, conforme al contexto y cada caso en particular:

- 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;
- La aplicación de medidas disciplinarias impuestas conforme a los procedimientos establecidos en este RIOHS;
- 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.

En cumplimiento de 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, la Corporación Educacional Colegio La Fuente respeta los siguientes principios:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental. Lo que traduce que la Corporación garantiza entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
2. Enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
3. Enfoque de género y diversidad.
4. Universalidad e Inclusión.
5. Solidaridad.
6. Participación y diálogo social.
7. Integralidad.
8. Unidad y coordinación
9. Mejora continua
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

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

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 la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

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 sostenedor Corporación Educacional Liceo Comercial Camilo Henríquez y el equipo directivo del Colegio La Fuente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el prevencionista de riesgo de la Corporación, quienes deberán contar con la asesoría y aprobación de la Asociación Chilena de Seguridad o de la mutualidad a que se encuentre afiliada la Corporación Educacional, sin perjuicio de que puedan ser asesorados por profesionales externos.

La *Corporación Educacional Colegio La Fuente* designa como encargado de la implementación de

medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia a la persona trabajadora que ocupe el cargo de Inspector General Cristian Palomera Dinamarca cuyo correo electrónico es cpalomera@colegiolafuente.cl

La Corporación Educacional Colegio La Fuente capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas en forma periódica, al menos una vez por semestre y el responsable de esta actividad será quien ejerza el cargo de Dirección del Colegio La Fuente.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a quien ejerza el cargo de Directora de Recursos Humanos del colegio, María Ester López Orellana cuyo correo electrónico es mlopez@colegiolafuente.cl

Respecto a los trabajadores de empresas externas que laboren en el Establecimiento, esta persona será la encargada de coordinar con la empresa externa a fin de coordinar las acciones 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 denunciante(s) Jeannette Garrido González, correo electrónico jgarrido@colegiolafuente.cl

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Jeannette Garrido G	Directora	jgarrido@colegiolafuente.cl
Cristian Palomera D	Presidente Comité Paritario	cpalomera@colegiolafuente.cl
Jimena González	Abogada	Jimena.gonzález.abogada@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 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.

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 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/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

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 y a evitar las situaciones de violencia de 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, 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 en especial de aquellas que entrevisten o atiendan a padres, madres y apoderados.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la **Corporación Educacional Colegio La Fuente** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo mediante capacitaciones periódicas, carteles y reuniones informativas y de trabajo.
- Además, la **Corporación Educacional Colegio La Fuente** 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.

El Equipo directivo 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 Corporación Educacional Colegio La Fuente informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico institucional y el responsable de esta actividad será la Directora del Establecimiento Educacional.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de **Corporación Educacional Colegio La Fuente** 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 institucional y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Dirección del Colegio La Fuente al correo electrónico: declaracion@colegiolafuente.cl

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación
Difusión y capacitación en el presente protocolo de prevención.

3. Mecanismos de seguimiento

La **Corporación Educativa Colegio La Fuente** con la participación 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 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 al equipo directivo y además será entregado mediante correo electrónico a todas las personas trabajadoras.

Como resultados de las evaluaciones y cumplimientos de las normas de buen trato se incorporarán en forma continua las mejoras que sean necesarias para mejorar el ambiente laboral y propender a la eliminación de todo tipo de acoso, sexual, laboral, de la violencia en el trabajo, así como de los comportamientos incívicos.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Acoso laboral	Revisión de proceso de clima laboral
Malos tratos entre personas trabajadoras	Reunión con trabajadores y asesoría de expertos

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

La **Corporación Educativa Colegio La Fuente**, 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. Para eso efectos, las denuncias de acoso sexual o laboral, serán gestionadas por un organismo o persona externa al Establecimiento Educativo, quien tendrá amplias atribuciones para recabar información y deberá mantener estricta reserva de la confidencialidad de la información a que tenga acceso.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de correo electrónico institucional y cada vez que ingrese una nueva persona trabajadora, en su proceso de inducción, entregándole una copia del Protocolo al suscribir el contrato de trabajo.