



## **PROTOCOLO DE PREVENCION, INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

### **ANTECEDENTES GENERALES.**

#### **1. Introducción**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 promulgada el 15 de Enero de 2024 y con vigencia desde el primero de Agosto del 2024 (Ley Karin), la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, persona jurídica sin fin de lucro, Rol Único Tributario N°**65.144.431-4** sostenedora del establecimiento educacional denominado **GARDEN COLLEGE**, 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 estos principios las conductas de acoso sexual, acoso laboral, la violencia y los actos discriminatorios en el trabajo ejercida por el empleador, los trabajadores entre si y 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 **CORPORACIÓN EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** 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, sin perjuicio de la principal responsabilidad de este como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo. Los trabajadores deberán apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad.

#### **3. Marco Legal y Normativo**

a) **La Constitución Política de la República de Chile**, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero, Artículo 19: De los derechos y deberes constitucionales, el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; *La igualdad ante la ley, que prohíbe a la ley y a toda autoridad el establecer diferencias arbitrarias; La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella;* El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de cualquier 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, sin perjuicio de los demás derechos contemplados de dicha norma.



b) **El Código del Trabajo, indica en su Art. 2°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Por último, *“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”*.

También se considera el **artículo 154 N° 5 del Código del Trabajo**, el cual indica que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa, debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a las que estén sujetos los trabajadores, como es la prohibición de las conductas en la definición de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Además, el **Artículo 184 del Código del Trabajo** indica: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

En base a lo señalado anteriormente, si la persona que está ejerciendo el acoso laboral es un compañero/a de trabajo, el trabajador o trabajadora afectado/a debe hacer llegar su reclamo por escrito a la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, establecimiento o servicio en que trabaja, conforme lo dispone el presente protocolo, con el objeto de que el empleador adopte medidas eficaces para proteger su vida y salud, conforme al deber de protección dispuesto en el citado **Artículo 184 del Código del Trabajo**.

Por su parte el/la presunta víctima, si luego de poner en conocimiento de la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, considera que no se ha adoptado ninguna medida para dar protección a su persona, puede interponer una denuncia directamente ante la respectiva Inspección del Trabajo.

c) **El Decreto Supremo 109** señala en su **Artículo 19** una lista no taxativa de enfermedades profesionales derivadas del trabajo, entre otras, el **N° 13** que 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 Ley N°20.005 que en su Título IV “De la investigación y sanción del acoso sexual”**, establece los siguientes artículos:

- **Artículo 211-A.-** *“En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo”*.



**Artículo 211-B.-** *“Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.*

*En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador”.*

- **Artículo 211-C.-** *“El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.*

*En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.*

*Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva”.*

- **Artículo 211-D.-** *“Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”.*

- **Artículo 211-E.-** *“En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan”.*

e) **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.

f) **ORD. N°884 de la Dirección del Trabajo del 2020**, en materia de Derechos Fundamentales, Acoso sexual, Acoso Laboral, Investigación del empleador, Reglamento Interno, Facultades y obligaciones del empleador.

g) **Resolución Exenta N°1448 de Ministerio de Salud del 11 de octubre del 2022**, actualiza Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo.

h) **Ley N°21.643 - Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.**

i) **ORD 1189** de fecha 5 de Agosto de 2024 de la **Superintendencia de Educación**, el cual informa sobre aplicación de la ley 21.643 en establecimientos educacionales.

j) **Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS)** con que cuenta la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**.

k) Los demás protocolos relacionados con dicha materia con que cuenta la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**.

#### **4. Alcance**

Este Protocolo se aplicará a todos los colaboradores de la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, incluidas jefaturas y directores, independiente de su relación contractual, docentes, asistentes de la educación y trabajadores/as en general, contratistas, subcontratistas y proveedores y/o alumnos en práctica. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o terceros que acudan a nuestras dependencias.



## 5. Definiciones

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal, no verbal o física 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, y sin que la siguiente enumeración se entienda taxativa, se considerará acoso sexual entre otras en el contexto y caso concreto en el que se presenten, 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.
  - 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.

Por ejemplo, y sin que la siguiente enumeración se entienda taxativa, se considerará acoso psicológico, abuso emocional o mental entre otras en el contexto y caso concreto en el que se presenten, las siguientes conductas:

- 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 menospreciar.
- 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:** ejercida tanto por parte del empleador, trabajadoras o trabajadores entre sí o por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la relación laboral o de la prestación de servicios por parte de proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Por ejemplo, y sin que la siguiente enumeración se entienda taxativa, se considerará violencia en el trabajo entre otras, en el contexto y caso concreto en el que se presenten, las siguientes conductas:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas, trabajadores o terceros, 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 propender a un sano y respetuoso ambiente de trabajo y evitar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se deben promover conductas y comportamientos respetuosos y considerados, tales como los que se indican a continuación de manera no taxativa y sólo a modo ejemplar:

- 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.

Por ejemplo, y sin que la siguiente enumeración se entienda taxativa, se considerará sexismo hostil entre otras, en el contexto y caso concreto en el que se presenten las siguientes conductas:



- 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. Por ejemplo, y sin que la siguiente enumeración se entienda taxativa, se considerará sexismo benévolo o inconsciente entre otras en el contexto y caso concreto en el que se presenten, las siguientes conductas:
  - 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 adhesión y respeto al Proyecto Educativo Institucional, la adhesión y cumplimiento de los planes y programas educacionales y curriculares implementados por la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, 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, o 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.

## 6. 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, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.



## **7. Derechos 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 asegurar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Actualizar 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.

## **8. Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador o su representante, un funcionario designado por este para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia y un representante del Comité Paritario del establecimiento. En la identificación y diseño se planificarán e incluirán las siguientes actividades:

- Publicación y difusión
- Modificación del RIOHS
- Capacitación del protocolo
- Procedimientos para implementación de las medidas
- Procedimientos para la supervisión de su cumplimiento



Es responsabilidad de la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia en caso de ser necesario. Para estos fines, la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** ha designado al Director del establecimiento como la persona a cargo de estas actividades, el que será capacitado en estas materias.

Se realizarán actividades de difusión e informativas acerca del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y respectiva modificación al RIOHS, y se capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante insertos en la página web de la Colegio, publicaciones en el diario mural, además de charlas de capacitación presenciales y online, siendo el responsable de esta actividad su Director.

Los trabajadores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al correo institucional [colegiogardencollegelaunion@gmail.com](mailto:colegiogardencollegelaunion@gmail.com)

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, como empresa principal o mandante se coordinará con la 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 de orientar a los o las denunciados será el Director del establecimiento. Para estos efectos el denunciante deberá enviar la respectiva denuncia al correo electrónico institucional [colegiogardencollegelaunion@gmail.com](mailto:colegiogardencollegelaunion@gmail.com).

#### - **GESTIÓN PREVENTIVA.**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, además de 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. Los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en sumatriz de riesgos.

**CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que estas 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.

**CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, acoso laboral y/o la violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

**CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** 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 que el acoso y la violencia son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para prevenirlas, abordarlas y sancionarlas según corresponda.



Este compromiso es compartido por toda la organización, tanto gerencia como colaboradores y trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar tales conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

**CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** 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, disponible en el link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> 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 de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente, el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante insertos en la página web del Colegio, publicaciones en el diario mural, además de charlas de capacitación presenciales y online, siendo el responsable de esta actividad el Director del establecimiento.

**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 incívicas o sexistas, acoso sexual, acoso laboral y/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 ya sea a la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** 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 trabajadores(as).

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 / Conductas de acoso laboral / Violencia laboral / Violencia de terceros

**2.- Medidas para la prevención**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a prevenir y/o abordar las conductas que puedan generar acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, ejercida tanto internamente como por terceros ajenos a la relación laboral.

- La **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** 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 colaboradores o 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.
- Si en la aplicación del cuestionario CEAL - SM se identifican conductas 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 mitigar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas de prevención para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades que pudieran resultar afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** abordará, y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas, entre otros).

Considerando los puntos anteriores, se elaborará el Programa de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que implementará la entidad empleadora, el cual indicará los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de cualquier modificación de lo programado.

La **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** informará y capacitará a toda la organización, Equipo Directivo y colaboradores docentes y asistentes de la educación y trabajadores/as en general, sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante insertos en la página web de la Colegio, publicaciones en el diario mural, además de charlas de capacitación presenciales y online, siendo el responsable de esta actividad el Director del establecimiento. Una vez difundido, quienes quieran plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas deben dirigirlas al correo electrónico: [colegiogardencollegelaunion@gmail.com](mailto:colegiogardencollegelaunion@gmail.com)

Medidas de prevención a implementar
Capacitación y charlas
Manual de buen trato

## 2. Mecanismos de seguimiento

La entidad empleadora, la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, con la participación de toda la organización, Equipo Directivo, colaboradores docentes y asistentes de la educación y trabajadores/as en general, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando y proponiendo aspectos y acciones 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 **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.



Finalmente, los resultados de dicha evaluación se darán a conocer a toda la organización, gerencias, colaboradores y trabajadores/as mediante insertos en la página web del Colegio y publicaciones en el diario mural, quienes podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas, al correo electrónico: [colegiogardencollegelaunion@gmail.com](mailto:colegiogardencollegelaunion@gmail.com)

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA PARA IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Evaluar áreas o ámbitos de incumplimiento. Reunión y revisión con trabajadores.

**I. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.**

La **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** se obliga a establecer medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, ya sean denunciantes, denunciados, víctimas y/o testigos, disponiendo la reserva absoluta de los hechos denunciados y de su investigación, además de prohibir las acciones que los intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

**II. Difusión.**

La **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** se compromete a dar a conocer el contenido de este protocolo a toda la organización, Equipo Directivo, colaboradores docentes y asistentes de la educación y trabajadores/as en general, mediante los siguientes medios: entregando una copia digital y material del mismo contra firma y huella dígito pulgar derecho, por otro lado, mediante insertos en la página web del Colegio, publicaciones en el diario mural, correos electrónicos, video conferencias y cualquier otro medio análogo.

Asimismo, junto con entregar una copia digital del RIOHS, se entregará una copia digital del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo al Equipo Directivo y todos los colaboradores docentes y asistentes de la educación y trabajadores/as en general al momento de la suscripción del respectivo contrato de trabajo, y se incorporará a contar de esta fecha en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del establecimiento.



## **PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA LABORAL.**

### **Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:**

- **Denunciante:** persona que realiza una denuncia de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral.
- **Víctima:** persona quien sufre o es objeto de acciones de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral.
- **Denunciado/a:** persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral.
- **Denuncia:** documento a través del cual se expone de forma escrita una situación de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral.

### **Principios que rigen el protocolo:**

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Probidad Administrativa
- Rapidez
- Responsabilidad
- Perspectiva de género.

### **Definición de funciones, tareas y responsabilidades del Área o persona encargada.**

Se debe designar un área, comité, departamento o persona a cargo, responsable del cumplimiento del procedimiento de denuncias, como las acciones de prevención de violencia laboral en el marco del protocolo definido y/o la implementación de medidas que propicien un ambiente laboral saludable.

### **Dicha área o persona encargada deberá velar por el cumplimiento de los siguientes puntos:**

1. Toda la información relacionada a la denuncia y su posterior proceso debe ser almacenada tanto física como digitalmente. De igual manera, debe velar en lo que respecta a derivación y registro de denuncias derivadas a la Inspección del Trabajo, y las resoluciones de las investigaciones que se reciban por parte de ésta.
2. La disposición de instrumentos adecuados y canales de información para los/as trabajadores/as, que permitan el correcto cumplimiento de este Protocolo.
3. Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento de acoso sexual, laboral y violencia laboral.
4. Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando al menos acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
5. Impulsar el desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos de denuncia e investigación del acoso sexual, laboral y violencia laboral.

### **CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS.**

Para la recepción de denuncias, se definirá una persona o equipo de personas encargados de cumplir el rol de Receptor/a de denuncias. El receptor debe realizar el correcto registro y entrega de un comprobante de recepción a quien realiza la denuncia, para luego derivar la denuncia a la Dirección del establecimiento educacional, o en caso de que esta lo instruya, a la Inspección del Trabajo correspondiente.



El o la trabajador(a) víctima de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral debe hacer llegar su denuncia por escrito a la Dirección del establecimiento educacional mediante el/la receptor(a) de denuncias establecido, para lo cual se constará de un formato de acta de denuncia en caso que se requiera utilizar, este/a Receptor(a) de denuncias deberá dar correcto cumplimiento al registro de la recepción, mientras que la dirección posteriormente brindará orientación al denunciante, en caso de ser oportuno, entendiéndose que en su defecto puede éste también por sus propios medios realizar la respectiva denuncia directamente a la Inspección del Trabajo.

La Dirección del establecimiento, una vez recibida la denuncia, puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 (cinco) días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo donde se realizará la investigación según lo dispuesto por la misma.

En el caso de recibir una denuncia, la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** debe, cuando sea pertinente, adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/as, tales como, la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, entre otros, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Iguales resguardos deberá adoptar la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo cuando sea esta quien haya recibido la denuncia.

Cuando la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** disponga la realización de una investigación interna de los hechos, ésta se debe realizar en el plazo máximo de 30 (treinta) días. En el caso de derivarla a la Inspección del Trabajo, en el plazo de 5 (cinco) días hábiles después de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea ésta quien realice la investigación.

Si la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** realiza la investigación de forma interna, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Finalmente, una vez que la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** recepcione las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna practicada, las conclusiones de la investigación y las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán puestas en conocimiento del denunciante y el denunciado en el plazo 15 (quince) días contados desde la recepción de las mismas y disponer la aplicación de las medidas y/o sanciones que correspondan.

Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se consideran como criterios para entender como presentada una denuncia que:

- 1.) La denuncia deberá formularse oportunamente por escrito y firmada por el/la denunciante.
- 2.) La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
  - a. Identificación y domicilio del denunciante por la posibilidad de requerir informar el resultado de la investigación mediante carta.
  - b. Narración objetiva y circunstanciada de los hechos.
  - c. La individualización de quien o quienes los hubieren cometido.
  - d. La individualización de los testigos que hubieren presenciado los hechos, en cuanto le constare al denunciante y tuviere conocimiento de ellos.
  - e. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.



- 3.) Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente se tendrán por no presentadas.
- 4.) La denuncia debe estar dirigida a la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, quien está facultada para instruir la investigación interna o derivación correspondiente.
- 5.) Las denuncias se deben entregar a el/la Receptor(a) de denuncias, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido. En ausencia del receptor, se deberá enviar vía correo electrónico a la dirección del establecimiento, sirviéndole de certificación de recepción el mismo correo.
- 6.) En el caso de recibir presencialmente la carta, el/la receptor(a) de la denuncia deberá registrar la recepción de la misma y entregar al denunciante un comprobante de recepción, timbrado y fechado, manteniendo a la vez la copia del mismo en el establecimiento.

### **ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.**

#### **ETAPA I: ORIENTACIÓN.**

La orientación es una etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo/a trabajador/a o persona que se desempeñe en la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** que recurra a la dirección del establecimiento, en búsqueda de asesoría respecto a acoso sexual, laboral o violencia laboral, sea o no esta presunta víctima de la situación, sin necesidad de entregar un relato personal al respecto. Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación brinde las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso de que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

#### **ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.**

La denuncia debe ser presentada vía carta escrita o mediante un acta de la denuncia verbal ante el/la Receptor/a de Denuncias establecido, quien realizará el registro entregando un comprobante de recepción al denunciante, y según amerite la situación le brindará orientación al respecto de las acciones para hacer efectiva la denuncia. Si la denuncia no cumple con los requisitos explicitados, se debe solicitar al denunciante que brinde la información faltante, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información.

#### **ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.**

Posterior a la recepción de la denuncia y durante el periodo de investigación y/o respuesta por parte de la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** o quien esta indique, es importante que el área o persona encargada del cumplimiento de este protocolo, considere que el/la denunciante puede requerir seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera.

#### **ETAPA IV: INVESTIGACIÓN.**

La **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** una vez recibida la denuncia, en el caso de tratarse de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral puede optar por hacer una investigación interna o, dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.



La investigación de forma interna debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos. Una vez obtenidas las conclusiones, estas deben enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva, y ser comunicada tanto al denunciante como al denunciado.

#### **ETAPA V: MEDIDAS DE RESGUARDO / SEGUIMIENTO.**

En el caso de recibir una denuncia de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** debe indicar las medidas de resguardo necesarias u otras pertinentes para cada caso respecto de los/as involucrados/as, tales como, la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, turnos o dependencia jerárquica de las partes involucradas, todo esto durante el tiempo que se analice e investigue lo denunciado, pudiendo mantenerse las medidas adoptadas después de esto, si es que la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo lo ameritan, procurando asegurar el respeto, la confidencialidad y el resguardo a la dignidad de ambas partes.

En caso de presentarse la denuncia a la Inspección del Trabajo, ya sea por la persona afectada o por el empleador que se la remite, esta Institución deberá sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados e investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente.

En el caso de que la investigación se lleve de forma interna, será relevante también que la persona/área encargada de la aplicación de este protocolo realice monitoreo del proceso, incluyendo:

- Registro y seguimiento del proceso.
- Registro de las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido efectuadas.
- Registro de nuevos antecedentes respecto a lo denunciado si existieran.

#### **ETAPA VI: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES.**

En el caso de que la denuncia haya sido remitida a la Inspección del Trabajo, por el denunciante o por la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, la Inspección del Trabajo efectuará una investigación la que una vez finalizada se le comunicará los resultados a la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**, de haber comprobado la existencia del acoso sexual y/o violencia laboral le sugerirá adoptar medidas concretas, las que deben ser consideradas por la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN**.

En caso de que la investigación sea realizada de forma interna por la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** o quien esta determine, debe realizarse en un plazo máximo de 30 (treinta) días. Así como puede considerar resolver la desestimación de la denuncia si ésta demostrase no describir una situación de acoso sexual, laboral y/o violencia laboral de ningún tipo.

Una vez concluida la investigación interna, los resultados y conclusiones de esta serán remitidos a la Inspección del Trabajo correspondiente, para que esta, de considerarlo pertinente, efectúe las observaciones correspondientes que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado. En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente, o que se realice por la Inspección del Trabajo respectiva, la **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** tiene un plazo de 15 (quince) días desde que recibe el informe de conclusiones y observaciones elaborado por la Inspección del Trabajo, para disponer las medidas sugeridas y aplicar las sanciones que correspondan.



**ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS.**

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas tanto al denunciante como al denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia.

**ETAPA VIII: MEDIDAS REPARATORIAS.**

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, **CORPORACION EDUCACIONAL FILADELFIA GARDEN** puede indicar medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que considere fueron afectados por la situación denunciada, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

**Roles importantes para el cumplimiento de todas las etapas del procedimiento de este protocolo**

Rol	Nombre del participante
Orientador(a)	Rodrigo Contreras
Receptor(a) de denuncias	Romina Aravena

Por último, **se establece respecto a un/a trabajador que invoque falsamente el acoso sexual** como fundamento para poner término a su contrato de trabajo, en conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, si el/la trabajador/a hubiese invocado la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso sexual, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.



En la elaboración de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
PABLO DELGADO	Representante Legal	<a href="mailto:rectoria@gardencollege.cl">rectoria@gardencollege.cl</a>
JORGE PINTO	Abogado	<a href="mailto:vicerectoria@gardenlaunion.cl">vicerectoria@gardenlaunion.cl</a>
RODRIGO CONTRERAS	Director	<a href="mailto:director@gardenlaunion.cl">director@gardenlaunion.cl</a>
SINDY RETAMAL	Equipo de Gestión	<a href="mailto:sindy.retamal@gardenlaunion.cl">sindy.retamal@gardenlaunion.cl</a>
DALYS REYES BARRIENTOS	Jefa Docente	<a href="mailto:utp@gardenlaunion.cl">utp@gardenlaunion.cl</a>
FERNANDA SOTO	Coordinadora PIE	<a href="mailto:pie@gardenlaunion.cl">pie@gardenlaunion.cl</a>
CRISTIAN PEÑA	Encargado de Convivencia Escolar	<a href="mailto:convivencia.escolar@gardenlaunion.cl">convivencia.escolar@gardenlaunion.cl</a>
HEINZ OSES	Miembro del Directorio	<a href="mailto:heinz.oses@gardenlaunion.cl">heinz.oses@gardenlaunion.cl</a>

Según corresponda, 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.