



PROTOCOLO LEY 21.643
DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PR-SP-13

CORPORACIÓN EDUCACIONAL MASÓNICA DE
CONCEPCIÓN.

REGISTRO DE APROBACIÓN			
Rev.	Fecha	Descripción	
01	20/07/2024	Emitido para aprobación.	
	Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Cargo:	Prevención de riesgos RRHH	Subgerente de Administración y Finanzas	Gerente General
Nombre:	Wladimir Leal Torres Andrea Jiménez Cid	Fabiola Neira González	Jaime Gutiérrez Higuera
Firma:	WLADIMIR LEAL TORRES Experto en Prevención de Riesgos COEMCO TH. / P-1925	Neira	



ÍNDICE

Contenido

I. ANTECEDENTES GENERALES	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	3
6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	7
7. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras	7
a. Personas trabajadoras:	7
b. Entidades empleadoras:	7
8. Organización para la gestión del riesgo:	7
II. GESTIÓN PREVENTIVA	9
1. Identificación de los factores de riesgo	10
2. Medidas para la prevención	12
3. Mecanismos de seguimiento	16
III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	17
IV. DIFUSIÓN	17
ANEXO I	18
ANEXO II	20



I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL MASÓNICA DE CONCEPCIÓN desde ahora COEMCO**, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad de promover conductas favorables 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 y 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 detecten 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 es aplicable a todas aquellas personas que participen como colaboradores directos de la Corporación, independiente de su relación contractual, incluidos los equipos directivos e integrantes del Directorio de la Institución. También, aplica a todas aquellas personas que presten algún tipo de servicio a nuestra organización, como colaboradores de empresas externas o personas independientes, así como también visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencia.

4. Definiciones

Los elementos conceptuales relevantes de este marco legal son los siguientes:

- **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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos 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. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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



- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** “Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.”. (artículo 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.
 - **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

5. Conductas no constitutivas de acoso laboral, violencia laboral, comportamientos incívicos o sexismo inconsciente.

Considerando el contexto en el que se presentan y las características de cada caso en particular, podemos señalar entre este tipo de conductas, las siguientes:

- a) Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo;
- b) Las evaluaciones del desempeño laboral y de la conducta relacionada con el trabajo;
- c) La implementación de políticas de la empresa, la reestructuración de la organización;
- d) Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y la eventual aplicación de medidas disciplinarias; y,
- e) La asignación y programación de cargas de trabajo y sus eventuales cambios.

Las conductas antes descritas no constituirán acoso laboral, violencia laboral, comportamiento incívicos o sexismo inconsciente, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo 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 **ANEXO I** 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 **COEMCO**, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b. Entidades empleadoras:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

8. 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 Rector, Inspector General y los miembros del Comité de Aplicación del Protocolo de Riesgo Psicosocial de cada colegio.



Ver ANEXO I

Es responsabilidad de **COEMCO** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, **COEMCO** ha designado a:

NOMBRE	CORREO	N° TELÉFONO
Katherine Nanjari Massoglia	k.nanjari@coemco.cl	41 3165344
Wladimir Leal Torres	wladimir.leal@coemco.cl	41 3165344
Fabiola Neira González	f.neira@coemco.cl	41 3165301
Andrea Jiménez Cid	a.jimenez@coemco.cl	41 3165328

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, ya sea de manera presencial y/o por streaming, siendo la responsable de esta actividad doña Katherine Nanjari Massoglia, Prevencionista de Riesgos, o en su defecto quien la subrogue o reemplace.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el presente Protocolo al Departamento de Prevención de Riesgos, por medio de su Jefatura o quien la subrogue o reemplace.

COEMCO por medio del Departamento de Prevención de Riesgos coordinará con las empresas prestadoras de servicio y/o subcontratistas todo lo necesario para la aplicación, cumplimiento y fiscalización de las normas para la prevención y vigilancia de este Protocolo.

9. Recepción de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo:

Para los efectos de recibir las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y orientar a las o los denunciante, se designa a las siguientes personas, en cada colegio o unidad corporativa:

Nombre	Cargo	Colegio / Unidad
Víctor Viveros Vidal Evandro Fuentealba Sánchez Eduardo Mosso Chamorro M. Graciela Escárate Silva Víctor Schuffeneger Navarrete Vladimir Ramírez Rebolledo	Rector (a)	CC CCSP CCLA CCHU CCFR CCCH
Andrea Jiménez Cid	Jefa de Recursos Humanos	Administración Central
Fabiola Neira González	Subgerente de Administración y Finanzas	Administración Central



En el caso que la persona denunciada fuera alguna de las mencionadas en la tabla anterior, la recepción de la denuncia corresponderá, en los colegios, al jefe de la Unidad Técnico Pedagógica y en la Administración Central, al Gerente General.

En ausencia, impedimento o imposibilidad de los encargados anteriormente señalados, la trabajadora o trabajador siempre podrá presentar su denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Wladimir Leal Torres	Prevencionista de Riesgos	Wladimir.leal@coemco.cl
Andrea Jiménez Cid	Jefa de Recursos Humanos	Administración Central
Fabiola Neira González	Subgerente de Administración y Finanzas	f.neira@coemco.cl

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

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

A continuación, se adjunta Política Corporativa, como compromiso de nuestra gestión responsable para el cumplimiento del respectivo protocolo.

POLITICA COEMCO

En la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL MASÓNICA DE CONCEPCIÓN**, reconocemos la importancia de trabajar en un entorno laboral seguro y saludable, libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestras trabajadoras y nuestros trabajadores puedan sentirse protegidos y protegidas, tratados con respeto, igualdad y dignidad, independiente de sus diferencias.

Por lo anterior, no toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones, humillaciones, discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad, debiendo, las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo.

La **CORPORACIÓN EDUCACIONAL MASÓNICA DE CONCEPCIÓN** reafirma su compromiso con el buen clima laboral a través de la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y seguirá trabajando en conjunto con las trabajadoras y los trabajadores para fomentar un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todas y todos.



JAIME GUTIERREZ HIGERAS
GERENTE GENERAL
CORPORACIÓN EDUCACIONAL MASÓNICA DE CONCEPCIÓN

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, 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 del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM de la Administración Central.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO – COLEGIO CONCEPCIÓN
Carga de Trabajo (CT)
Exigencias Emocionales (EM)
Equilibrio Trabajo y Vida Privada (TV)



IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO – COLEGIO CONCEPCIÓN SAN PEDRO
Carga de Trabajo (CT)
Exigencias Emocionales (EM)
Reconocimiento y Claridad de Rol (RC)
Compañerismo (CM)
Conflicto de Rol
Vulnerabilidad (VU)
Equilibrio de Trabajo y Vida Privada (TV)

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO – COLEGIO CONCEPCIÓN CHIGUAYANTE
Carga de Trabajo (CT)
Exigencias Emocionales (EM)
Equilibrio de Trabajo y Vida Privada (TV)
Vulnerabilidad (VU)

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO – COLEGIO CONCEPCIÓN FRATERNIDAD
Carga de Trabajo (CT)
Exigencias Emocionales (EE)
Equilibrio de Trabajo y Vida Privada TV

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO – COLEGIO CONCEPCIÓN LOS ACACIOS
Carga de Trabajo (CT)
Exigencias Emocionales (EM)
Equilibrio de Trabajo y Vida Privada (TV)

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO – COLEGIO CONCEPCIÓN HUALQUI
Carga de Trabajo (CT)
Exigencias Emocionales (EM)
Equilibrio de Trabajo y Vida Privada (TV)
Vulnerabilidad (VU)

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO -ADMINISTRACIÓN CENTRAL
Carga de Trabajo (CT)
Exigencias Emocionales (EE)
Compañerismo (CM)
Vulnerabilidad (VU)



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.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que **COEMCO** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, **COEMCO** organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

COEMCO 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 capacitaciones presenciales y/o streaming y/o correos electrónicos y el responsable de esta actividad a Katherine Nanjari Massoglia, Prevencionista de Riesgos, o en su defecto quien la subrogue o reemplace.

- 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 **COEMCO**, 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 Correos electrónicos masivos institucionales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Departamento de Prevención de riesgos atención a Katherine Nanjari Massoglia, Vladimir Leal Torres a través de correo electrónico dpto.ppr@coemco.cl



MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR – COLEGIO CONCEPCIÓN
Difusión del Protocolo en la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo
Distribuir las tareas o actividades acorde a las funciones de cada cargo.
Instrucciones de tareas o actividades contengan definidos los plazos de ejecución.
Conforme a la planificación y cronograma se solicite la información con un mínimo de dos semanas de anticipación.
Capacitación primeros auxilios laborales, conforme cada nivel educativo en que intervenga el funcionario.
Taller de Psicología Laboral, que atienda materias de: empatía social y comunicación efectiva.
Desarrollo de programa de escuela para madres y padres funcionarios, que se oriente en: actualización del contexto socioemocional y legal de la Educación chilena

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR – COLEGIO CONCEPCIÓN SAN PEDRO
Difusión del Protocolo en la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo
Capacitaciones periódicas en el manejo de las emociones propias.
Organización de un espacio o rincón de la calma para los funcionarios para relajación, conversación.
Actividades de convivencia de funcionarios, para compartir de manera transversal con todos los estamentos.
Reforzar en los apoderados y estudiantes los protocolos de funcionamiento del colegio.
Fortalecer en los apoderados los canales de comunicación y atención de los docentes.
Realizar campañas de buen trato entre las personas.
Talleres de reconocimiento y expresión emocional a funcionarios
Generar espacios físicos de diálogo, que permitan el reencuentro de los funcionarios.



Fortalecer en los apoderados los canales de comunicación y atención de los docentes
Realización de campañas para continuar fortaleciendo la convivencia diaria de los funcionarios.
Realizar proceso de inducción interno a nuevas contrataciones.
Diseño de carga horaria de manera dosificada para los docentes.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR – COLEGIO CONCEPCIÓN CHIGUAYANTE

Difusión del Protocolo en la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo
Elaboración y difusión del protocolo de salidas y permisos institucionales COEMCO.
Reconocimiento a funcionarios
Encuentro de autocuidado para funcionarios
Capacitación y taller para fomentar el uso de las TICs para mejorar la comunicación al interior del Establecimiento
Taller de autocuidado socioemocional
Capacitar al equipo directivo a todos los funcionarios del Colegio Concepción Chiguayante, sobre los lineamientos de trabajo 2024

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR - COLEGIO CONCEPCIÓN FRATERNIDAD

Difusión del Protocolo en la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo
Realizar talleres de expresión y manejo emocional.
Respetar horarios, días de descanso y período de vacaciones.
Desarrollar un área de bienestar



**MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR-
COLEGIO CONCEPCIÓN LOS ACACIOS**

Difusión del Protocolo en la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo

Implementar acciones de capacitación orientadas a:

- a) Reconocer mis propias emociones y la gestión de éstas.
- b) Manejo de las emociones propias ante situaciones de exigencia emocional de los funcionarios.
- c) Mejorar la comunicación y la expresión de las emociones.
- d) Adquirir técnicas que nos permitan promover y mejorar la buena convivencia de todos los funcionarios.

Establecer procedimientos claros de cómo proceder ante dificultades o problemas con los estudiantes, apoderados y colegas.

Elaborar e implementar un plan de inducción y acompañamiento al personal que recién se integra al colegio.

Capacitar en evaluación, transitar desde la calificación a la evaluación.

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR –
COLEGIO CONCEPCIÓN HUALQUI**

Difusión del Protocolo en la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo

Adquisición de las herramientas necesarias para disminuir la carga de trabajo de los funcionarios.

Habilitar de un espacio de relajo para los funcionarios.

En el caso de los no-docentes; revisión de la distribución de los trabajos asignados en entrevista con cada uno de los funcionarios a cargo. Contratación de nuevo personal de ser necesario.

Consejos mensuales para funcionarios para proveer contención socioemocional y entrega de herramientas en el área.

Capacitaciones y talleres de autocuidado con diversidad de técnicas como juegos, relajación, entre otros.

Contención a los funcionarios que han tratado con situaciones difíciles tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

Socializar e implementar el Protocolo de permisos y ausencias con todos los funcionarios

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR – ADMINISTRACIÓN CENTRAL
Difusión del Protocolo en la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo
Realizar talleres de comunicación efectiva: coordinar actividad por separado jefaturas y funcionarios
Realizar talleres de expresión y Manejo de emocional
Capacitar al personal en atención de público e inteligencia emocional.
Desarrollar un área de bienestar

3. Mecanismos de seguimiento

COEMCO, con la participación de los integrantes del Comité de aplicación CEAL – SM, de cada Colegio y/o Unidad, (**Ver Anexo N° I**), 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 a el Departamento de Prevención de riesgos atención a Katherine Nanjari Massoglia, Wladimir Leal Torres a través de correo electrónico dpto.ppr@coemco.cl

A continuación, se muestra una matriz de seguimiento a las medidas de prevención antes señaladas:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
Ej. Difusión de Protocolo	Ej. Realizado	Rector
Ej. Realizar talleres de comunicación efectiva	Ej. Realizado	RRHH



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

COEMCO 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 de los hechos denunciados y de su investigación, prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: Correos electrónicos Corporativos, Pagina Web Corporativa, afiches, dípticos, volantes y brochure digitales. Asimismo, mediante los medios señalados se enviarán actualizaciones y al momento de contratar a un funcionario se le entregará una copia del presente Protocolo ya sea por correo electrónico o en forma física con todas sus actualizaciones, así como también Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



ANEXO I

INTEGRANTES COMITÉ APLICACIÓN CEAL – SM COLEGIO CONCEPCION	
REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
VICTOR VIVEROS VIDAL	MAURO LARA GONZÁLEZ
DOMINGO SEGUEL CANARIO	CAMILA DE LA FUENTE RECABAL
KATHERINE NANJARI MASOGLIA	DINO PALAVECINO CONCHA
WLADIMIR LEAL TORRES	CORINA VALDES VEJAR
	PAMELA TOBAR LÓPEZ

INTEGRANTES COMITÉ APLICACIÓN CEAL – SM COLEGIO CONCEPCIÓN SAN PEDRO	
REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
EVANDRO FUENTEALBA SANCHEZ	PAULA DITTUS BENAVENTE
JUAN SEPULVEDA RODRIGUEZ	GINA SAAVEDRA CARRASCO
OSVALDO HARO RÍOS	NATALIA IBARRA CABEZAS
CECILIA VELASQUEZ MOLINA	ELIZABETH LEPEZ MORAGA
MARCELA TORRES ROMERO	SANDRA RUIZ ROCHA
	DANIELA CONTRERAS GARCÍA
	CHRISTIAN BARRERA VILLOUTA
	MARIA CATALINA GRANDÓN

INTEGRANTES COMITÉ APLICACIÓN CEAL – SM COLEGIO CONCEPCIÓN CHIGUAYANTE	
REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
VLADIMIR RAMIREZ REBOLLEDO	CECILIA AMIGO HERMOSILLA
ISABEL VIVANCO CISTERNA	YANINA REYES HENRIQUEZ
SERGIO GATICA SARAVIA	VILMA FERNANDEZ CISTERNA
MARCELO MORIS MUÑOZ	



INTEGRANTES COMITÉ APLICACIÓN CEAL – SM COLEGIO CONCEPCIÓN FRATERNIDAD	
REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
VICTOR SCHUFFENEGER NAVARRETE	HAYDEE GONZÁLEZ MOLINA
RODRIGO CONTALVA MUÑOZ	CAROLINA OLMOS RÍOS
JOSÉ QUEZADA	FERNANDO GAETE CASTILLO
ROXANA SALAZAR MIRANDA	TALITA BUSTOS VALVERDE
CAROLA MEDEL AGUILAR	KATHERINE BASCUÑAN GALLARDO
NATALIA SANHUEZA ALCANTAR	ALFONSINA FICA ESTUARDO

INTEGRANTES COMITÉ APLICACIÓN CEAL – SM COLEGIO CONCEPCIÓN LOS ACACIOS	
REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
EDUARDO MOSSO CHAMORRO	MONICA ROJAS MULCHI
SOLANGE LATTUT TRONCOSO	JAVIER SAEZ GARRIDO
YURY OSORIO HERNÁNDEZ	TERESA CORTÉS ABUTER
VALERIA ZAGAL RIFFO	

INTEGRANTES COMITÉ APLICACIÓN CEAL – SM COLEGIO CONCEPCIÓN HUALQUI	
REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
MARIA GRACIELA ESCARATE SILVA	JORGE DIAZ ZÚÑIGA
SOLANGE SOTO ESCALONA	MARCELA ARRIAGADA PARRA
CAMILA CHANDIA SAN MARTÍN	CAMILA FUENTEALBA VALLEJOS
SILVIA INOSTROZA FLORES	CAROLINA CONSTENLA NAVARRETE

ANEXO II

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

1. 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.

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

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los 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 las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

3. Enfoque de género y diversidad.

Todos los ámbitos de la Política Nacional 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 y 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.

4. 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.

5. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo 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.

6. 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 promoverá 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 puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades



empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de 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.

7. Integralidad.

Se garantizará una 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 la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

8. 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, deban 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.

9. 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.

10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas 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.