

PROTOCOLO LEY 21.643
CORPORACIÓN EDUCACIONAL GRANDE FEDE DE RENGÓ

I. ANTECEDENTES GENERALES

DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

- Entidad sostenedora: Corporación Educacional Grande Fede de Rengo.
- RUT: 65.180.611-9
- Representante Legal: Alejandra Schiffrin Salas
- Establecimiento Educacional: Colegio Antilén de Rengo
- RBD: 15601-9

INTRODUCCIÓN

Con la implementación de la Ley N°21.643, la Corporación Educacional Grande Fede de Rengo ha desarrollado el siguiente protocolo para **priorizar el bienestar de nuestra comunidad educativa**. Este documento establece diversas acciones orientadas a prevenir la violencia en el trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual. En su elaboración, se han tomado en cuenta las normativas establecidas en la Constitución Política de la República de Chile, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales que promueven un ambiente laboral saludable.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras de la Corporación Educacional Grande Fede de Rengo, incluyendo jefaturas, gerentes y directores, sin importar su relación contractual. También se extiende a estudiantes en práctica, contratistas, subcontratistas y proveedores. Adicionalmente, se aplicará, cuando corresponda, a visitas y usuarios, como padres o apoderados.

OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros que fomenten el respeto y prevengan situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. La Corporación Educacional Grande Fede de Rengo asume un firme compromiso con la erradicación de conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el entorno laboral. Tanto el empleador como los trabajadores se comprometen a identificar y gestionar de manera participativa los riesgos psicosociales en el trabajo. El empleador incorporará estos riesgos en su matriz correspondiente, evaluándolos, monitoreándolos y corrigiéndolos continuamente en función de los resultados de su seguimiento. Por su parte, los trabajadores apoyarán al empleador en la identificación de riesgos en su actividad, sin menoscabo de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad.

CONCEPTOS CLAVES

Para comprender algunos de los conceptos que se abordarán en el presente protocolo, es necesario definir los siguientes términos relevantes:

Acoso Sexual

Se define como cualquier conducta en la que una persona realiza, de manera indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe. Estas conductas pueden amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades de empleo de la persona afectada (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexual, ya sean verbales, no verbales o físicas, como comentarios,

acercamientos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que es no deseado y no aceptado por quien lo recibe.

Acoso Laboral

El acoso laboral se refiere a cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento, ya sea por parte del empleador o de uno o más trabajadores, en contra de otros trabajadores. Puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada, y tiene como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada, o bien puede amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades de empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Este tipo de acoso abarca tanto agresiones físicas como psicológicas, así como abuso emocional o mental, sin importar si amenazan la situación laboral.

Violencia en el trabajo de terceros

Se entiende como aquellas conductas que afectan a los trabajadores durante la prestación de sus servicios, llevadas a cabo por clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Comportamientos Incívicos

El incivismo se refiere a **comportamientos descorteses o groseros** que, aunque carecen de una clara intención de dañar, entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. Estos comportamientos suelen surgir de un descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, la descortesía puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia que deben ser erradicadas en el ámbito laboral. Al abordar proactivamente los comportamientos incívicos, las organizaciones pueden mitigar su propagación y prevenir que evolucionen hacia transgresiones más graves.

Sexismo

El sexismo abarca cualquier expresión —ya sea un acto, una palabra, una imagen o un gesto— basada en la idea de que algunas personas son inferiores en razón de su sexo.

Es importante tener en cuenta que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso, violencia, comportamientos incívicos o sexismo**. Estas pueden incluir comentarios y consejos legítimos relacionados con las asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, la implementación de políticas empresariales, medidas disciplinarias, programación de cargas de trabajo, cambios en funciones, y cualquier ejercicio razonable y legal de funciones de gestión. Esto siempre debe hacerse en respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando que se utilicen como mecanismos de hostigamiento o agresión hacia personas específicas.

II. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La Corporación Educacional Grande Fede de Rengo se compromete a cumplir cabalmente con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante el D.S. N°2 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estos principios son:

- i. **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial:** Se reconoce como un derecho fundamental la garantía de entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo son derechos inalienables de todas las personas trabajadoras.

- ii. **Enfoque preventivo:** Se promoverá un enfoque proactivo en la gestión de riesgos en los entornos laborales, priorizando la prevención en materia de seguridad y salud.
- iii. **Universalidad e inclusión:** Se asegurará que todas las políticas y prácticas sean universales e inclusivas, abarcando a todos los trabajadores.
- iv. **Solidaridad:** Se fomentará un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los trabajadores.
- v. **Participación y diálogo:** Se impulsará la participación activa de la comunidad educativa a través del Consejo Escolar.
- vi. **Integralidad:** Se adoptará un enfoque integral que contemple todos los aspectos de la seguridad y salud laboral.
- vii. **Unidad y coordinación:** Se garantizará una coordinación efectiva entre todos los niveles de la organización para una gestión eficaz.
- viii. **Mejora continua:** Se promoverá la revisión y mejora constante de las prácticas y políticas de prevención.
- ix. **Responsabilidad en la gestión de riesgos:** Se asumirá la responsabilidad en la identificación y gestión de los riesgos laborales.

Además, se cumplirá con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales, conforme a lo estipulado en la circular de la Superintendencia de Seguridad Social y el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

III. DERECHOS Y DEBERES

- **Derecho a un ambiente laboral seguro:** Los colaboradores tienen el derecho a trabajar en un entorno libre de acoso y violencia.
- **Respeto mutuo:** Se espera que todos traten a sus compañeros con respeto y se abstengan de cometer actos de acoso y violencia.
- **Cumplimiento de normativas:** Es deber de los colaboradores cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- **Derecho a denunciar:** Tienen el derecho a informar sobre conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- **Colaboración en investigaciones:** Los colaboradores deben cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando se les solicite, manteniendo la confidencialidad de la información.
- **Derecho a información:** Tienen derecho a ser informados sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia, así como sobre los monitoreos y resultados de las evaluaciones realizadas para su cumplimiento.

IV. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo, participarán conjuntamente el siguiente comité establecido por la Corporación Grande Fede de Rengo:

1. Dany Alicia Valdivia López
2. Felipe Andrés Vásquez Vera
3. Cristian Ignacio Alliende Brito
4. Gustavo Andrés Celis Contreras
5. Luis Alberto Baeza Valenzuela

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha establecido el siguiente correo electrónico para ser enviada la denuncia utilizando el formulario único (establecido en el Anexo 1 del protocolo) hablemos@colegioantilenrengo.cl.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de manera presencial y electrónica, sea de manera sincrónica o asincrónica. Por otra parte, los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo al comité establecido para estos efectos al correo electrónico hablemos@colegioantilenrengo.cl. Asimismo, la persona a cargo de la recepción de las denuncias y de orientar a los denunciantes serán cualquier miembro del comité mencionado anteriormente.

V. PREVENCIÓN PARTE DE NUESTRA GESTIÓN

La Corporación Educacional Grande Fede reafirma su compromiso de no tolerar conductas que generen o constituyan situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben fundamentarse en el respeto mutuo, sin distinción de cargo, edad, orientación sexual, política, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora reconoce que el acoso laboral y la violencia en el trabajo pueden surgir de una inadecuada gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Por ello, se compromete a gestionar estos riesgos con el fin de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, es consciente de que la violencia y el acoso son consecuencia de comportamientos incívicos y se compromete a implementar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por el Directorio de la Corporación Educacional Grande Fede como por todas las personas trabajadoras, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, a través del diálogo y la formación continua, promoviendo una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Este protocolo se dará a conocer a los trabajadores mediante correo electrónico institucional.

VI. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

- Carga de trabajo poco equitativo
- Falta de reconocimiento o compensaciones
- Inequidad en distribución de tareas
- Comportamientos incívicos
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa
- Ineficiente gestión de personal
- Inestabilidad laboral o inseguridad en el contrato de trabajo.

VII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

La entidad empleadora se compromete a informar y capacitar a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como sobre las medidas de prevención y protección que se adoptarán. Esta información se comunicará a través del correo electrónico institucional y un miembro del comité designado para este propósito será el responsable de llevar a cabo esta actividad.

Además, se organizarán actividades para fomentar un entorno de respeto en el ambiente laboral, priorizando la igualdad de trato, la no discriminación y la dignidad de todas las personas.

Las jefaturas, supervisores y trabajadores recibirán capacitación sobre las conductas que pueden constituir acoso o violencia, así como sobre las formas de presentación, prevención y los efectos que estas conductas pueden tener en la salud. También se abordarán las situaciones que no constituyen acoso o violencia en el trabajo. Las medidas que se implementen estarán programadas y se incluirán en el **programa de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo.***

Medidas a implementar

- Capacitación presencial y/o a través de medios electrónicos, que se llevará a cabo de manera semestral.
- Elaboración y difusión de un **Manual de Buen Trato** en las relaciones laborales.
- Charlas o jornadas organizadas por unidades del establecimiento educacional, que se realizarán anualmente.
- Acompañamiento de la jefatura directa en el contexto de la evaluación de desempeño, que se efectuará de manera semestral.
- Comunicación activa entre los miembros del establecimiento educacional, que se mantendrá de forma permanente.
- Encuestas de satisfacción sobre el clima laboral, que se realizarán una vez cada semestre.
- **Asamblea general con miembros del directorio, que se convocará una vez por semestre.**

Mecanismos de seguimiento

La Corporación Educacional Grande Fede, en colaboración con los miembros del comité designado para estos efectos coordinará la aplicación del **cuestionario CEAL-SM** (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral-Salud Mental), donde se llevará a cabo una evaluación anual del cumplimiento y la eficacia de las medidas preventivas programadas en esta materia. Este proceso permitirá identificar áreas de mejora continua en la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se tendrán en cuenta diversos indicadores, tales como los **resultados del cuestionario CEAL/SM**, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) relacionadas con situaciones de acoso o 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 registros del periodo evaluado.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, el cual estará disponible para las personas trabajadoras que deseen consultarlo. Pueden solicitarlo enviando un correo a hablemos@colegioantilenrengo.cl.

VIII. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD

La Corporación Educacional Grande Fede de Rengo implementará medidas para proteger la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación por acoso sexual o laboral, incluyendo a denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Se garantizará la reserva en los lugares de trabajo respecto a los hechos denunciados y a las investigaciones, prohibiendo cualquier acción que intimide a las personas involucradas o que ponga en riesgo su integridad física o psíquica.

IX. DEBER DE INFORMAR DEL EMPLEADOR

El empleador se compromete a informar semestralmente sobre los canales disponibles para la recepción de denuncias relacionadas con el incumplimiento de las medidas de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Además, se proporcionará información sobre las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento de la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

X. DIFUSIÓN

El contenido de este protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras a través de diferentes medios, incluyendo el correo electrónico institucional dirigido a todos los empleados del establecimiento. Además, sus disposiciones se integrarán en el reglamento interno. El protocolo será presentado a los trabajadores en el momento de la firma del contrato de trabajo y se [incluirá en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad](#) en el trabajo.