

ANEXO N°31

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO COLEGIOS MAYORES SpA

INDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	1
<u>OBJETIVOS</u>	1
<u>ALCANCE</u>	1
<u>CONOCIMIENTO</u>	1
<u>DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL</u>	2
<u>PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</u>	7
<u>DERECHOS Y DEBERES DE LA ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</u> ...	7
<u>ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO</u>	8
<u>GESTIÓN PREVENTIVA</u>	9
<u>IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS</u>	10
<u>MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN</u>	10
<u>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO</u>	12
<u>MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS</u>	13
<u>DIFUSIÓN</u>	13

INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, COLEGIOS MAYORES SpA 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.

OBJETIVOS

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 COLEGIOS MAYORES SpA su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en Colegios Mayores SpA, incluyendo personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, reemplazo y honorarios, como también a toda persona que se vincule laboralmente con Colegios Mayores SpA, ya sean colaboradores/as externos, contratados bajo art. 22. Además, se

aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o apoderados que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

CONOCIMIENTO

El Protocolo para la prevención de violencia laboral será incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en Colegios Mayores SpA. Además, se deberá realizar la difusión de este protocolo de prevención por los canales correspondientes al igual que el procedimiento de denuncias, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo causada por terceros ajenos a la relación laboral.

DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

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

Acoso Sexual: El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso 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 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.

Dentro de las principales características del acoso laboral, se encuentran que:

- La conducta es **selectiva**, se orienta específicamente a uno o más trabajadores.
- La acción es **silenciosa**, busca pasar inadvertida.
- **Su objetivo es desgastar** a la/s víctima/s.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

Ejemplos de conductas de acoso laboral:

Objetivo del acoso	Ejemplo de conductas
Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades	• Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. • Amenazar a la víctima. • Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. • Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. • Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima. • Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte. • Criticar su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones. • Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

Obstaculizar el desempeño en el trabajo.

- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin informarle.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

Dentro de la empresa, el acoso laboral puede presentarse en tres sentidos:

Vertical descendente: Desde la jefatura hacia un subordinado/a

Vertical ascendente: Desde los subordinados/as hacia la jefatura

Horizontal: Entre pares o grupos de pares

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, padres y madres y apoderados entre otros.

Algunos ejemplos:

- 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.

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.

Maltrato Laboral: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, y que no constituyen acoso laboral.

Dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es **generalizada**, no existe una víctima en específico, sino que el maltrato es para todos por igual.
- La conducta es **evidente**, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
- **No existe un objetivo** específico como desgastar a la víctima.
- La agresión es **esporádica**, depende del estado de ánimo del maltratador.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que **degrada** a quienes lo sufren.

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:

- 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, está constituido por 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”.

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.

NO CONSTITUYE ACOSO NI VIOLENCIA
Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas,
Asignar y programar cargas de trabajo,
Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto

Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias

Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.

Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones

Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión

Cualquier conducta como las ya señaladas, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744

DERECHOS Y DEBERES DE LA ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Derechos de las Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Obligaciones de las 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 re-victimizados 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.

ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGOS

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, rectoría, integrantes del Comité Paritario, representantes de Sindicato de trabajadores, Dirección de clima laboral y Prevencionista de Riesgos.

Es responsabilidad de **COLEGIO MAYORES SpA** la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, mediante charlas, reuniones de equipos, comunicados internos, entrega impresa y vía correo electrónico del protocolo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a cada trabajador/a.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, Colegios Mayores SpA, dará a conocer en reunión a contratista y/o subcontratista el protocolo vigente de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, para dar cumplimiento a las normas para la prevención, manejo y sanciones y dar cumplimiento a las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE ACUERDO CON SUS FUNCIONES, DEBERÁN PARTICIPAR EN EL MONITOREO DE LAS MEDIDAS.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de manera presencial en el establecimiento sobre la materia de la nueva Ley Karin y el responsable de esta actividad, en Colegio Mayor Peñalolén será Carolina Mejías y en Colegio Mayor Tobalaba será Juan Carlos Henríquez.

Canales de denuncias				
Tipo de Canal	Centro de trabajo	Responsable	Cargo Responsable	Lugar
Presencial	Peñalolén	Carolina Mejías	Directora Administración	Oficina de Administración
Presencial	Peñalolén	Priscilla Rodríguez	Secretaría Académica	Oficina Secretaría académica
Presencial	Tobalaba	Juan Carlos Henríquez	Director Administración	Oficina de Administración
Presencial	Tobalaba	Francisca Briceño	Encargada RRHH	Oficina RRHH

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Personas que participaron en la confección		
Nombre Completo	Cargo Responsable	Centro de trabajo
Génesis Millán Gavilán	Prevencionista de Riesgos / Representante CDA	Colegios Mayores

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.

La entidad empleadora elaborará, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Por ello, Colegios Mayores SpA incorpora en este acto, a los efectos de ser incluido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, la declaración de tolerancia cero para todos los incidentes de violencia y acoso en el trabajo que se presenten en esta institución.

POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

En COLEGIOS MAYORES SpA, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros funcionarios y funcionarias.

Esta política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización No toleraremos bajo ninguna forma, presencial, digital o redes sociales, conductas incívicas, sexistas, raciales, étnicas, de género, religioso, desprestigio, humillaciones y ataques de cualquier índole, que coloque en riesgo a la institución y/o a sus miembros. Es por ello que, dentro de nuestra organización, el relacionamiento estará basado en el trato formal de un contexto laboral, lo que implica la prohibición de la discriminación intencionada por cualquier motivo, que no sea la capacidad y la idoneidad de las y los trabajadores.

Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

¡Juntos y juntas, podemos construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido!

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS

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, mediciones cualitativas/cuantitativa del clima laboral, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) (en salud mental) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (CT)
Exigencias emocionales (EM)
Conflicto de rol (CR)
Equilibrio trabajo y vida privada (ETVP)
Prácticas de comunicación (PC)
Resolución del conflicto (RC)

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base a los riesgos identificados y la evaluación de los peligros, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual y violencia en el trabajo.

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 **COLEGIOS MAYORES SpA** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).

Además, **COLEGIOS MAYORES SpA** 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 regularmente, como mínimo una vez al año, 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.

COLEGIOS MAYORES SpA. 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, entrega de folletos y otros.

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 que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante correo electrónico a cada uno de ellos, a través de sus jefaturas y con su publicación, si procede, en el Diario Mural del COLEGIO MAYOR en donde desempeñen sus funciones.

Para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Prevencionista de riesgos de COLEGIOS MAYORES SpA, Srta. Génesis Millán correo electrónico genesis.millan@cmpe.cl / genesis.millan@cmto.cl a objeto de canalizar los aportes de la personas trabajadoras de acuerdo a los riesgos identificados.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

Distribuir las cargas de trabajo, conversadas y acordadas por ambas partes.

Planificar las metas y objetivos anuales y semestrales, permitiendo a los funcionarios organizar sus tareas.

Difundir y reforzar las políticas de comunicación según Reglamento Interno de Convivencia con la comunidad educativa.

Flexibilizar las jornadas de trabajo por contingencias que se puedan desarrollar en situación de urgencias.

Contemplar la adecuada duración y frecuencias de las pausas y tiempos de descansos de acuerdo a la carga de trabajo.

Capacitación periódica en el manejo de las emociones propias ante situaciones de exigencia emocional.

Implementar talleres de expresión, manejo emocional, relajación, bienestar y habilidades blandas a todos los funcionarios.

Contención emocional al desarrollo del cargo por situaciones de alto impacto que se generen con los estudiantes y apoderados.

Entrenar al equipo psicoeducativo para que puedan orientar, apoyar y acompañar a los equipos se exponen a situaciones de alta demanda emocional.

Disponer de un protocolo de actuación en caso de que el funcionario o funcionaria se enfrente a una situación compleja, facilitando el apoyo de la atención psicológica temprana brindada por Mutual de Seguridad.

Generar encuentros entre funcionarios y funcionarias que atiendan apoderados a intercambiar sus experiencias y emociones experimentadas en el desempeño de sus funciones, instancia que debe contar con el apoyo de un apoyo técnico de manera semestral.

Realizar al menos 2 actividades anuales de recreación fuera del establecimiento educacional.

Planificar pausas activas y/o de relajación durante el año escolar.

Estimar la implementación de sistemas informáticos más eficientes y cercanos para la comunidad educativa que permita realizar trámites o atención de manera virtual.

Establecer definiciones claras de los roles y responsabilidades en el trabajo.

Contar con un organigrama de la institución detallado y que esté debidamente difundido a toda la comunidad educativo.

Disponer de canales confiables y seguros de comunicación y escucha a los cuales los funcionarios/as puedan acudir cuando se enfrenten a situaciones contradictorias que sean exigidas por las jefaturas. El área responsable de recibir este tipo de casos debe contar con el respaldo directivo para poder intervenir en este tipo de conflictos.

Respetar horarios, días de descanso y periodo de vacaciones.

Respetar 12 horas continuas de desconexión telemática (celular, computador).

El Colegio gestionará acciones tendientes a garantizar un cupo de 30 niños y niñas en el After School del establecimiento, para ser utilizado por hijos de trabajadores afectos al presente contrato colectivo, hasta 3º básico. Existirá un copago de un 50% sobre los costos directos del recurso humano del After School.

Otorgar permisos, distintos a los feriados legales, detallados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad para eventos como mudanza, matrimonio o acuerdos de unión civil, fallecimiento, u otros permisos que se acuerde en contrato colectivo sindical.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

COLEGIOS MAYORES SpA, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR

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

COLEGIOS MAYORES SpA establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo la integridad física o psíquica de todos los involucrados.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de correo electrónico. Asimismo, el presente protocolo se incorporará en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y se le dará a conocer a todo trabajador al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

HOJA DE COMPROMISO DE LA PERSONA TRABAJADORA

Control de entrega y toma de conocimiento

Anexo N° IV Del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Ley 21.643/24, MINTRAB (Ley Karin)

Yo, _____, C.I. _____ - _____, declaro haber recibido en mi correo electrónico institucional una copia del Anexo N° IV, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa **Colegios Mayores SpA** de acuerdo con lo establecido en el artículo 156º inciso 2º del Código del Trabajo, artículo 14º del Decreto Supremo N° 44 del 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1969 como Reglamento de la Ley 16.744 de 1968. Asimismo, declaro haber sido instruido respecto de su contenido.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura obligatoria a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad las que se encuentran registradas en el documento recibido.

_____/_____/_____

Fecha

Firma de la persona trabajadora

Este comprobante se archivará en la Carpeta personal del trabajador.