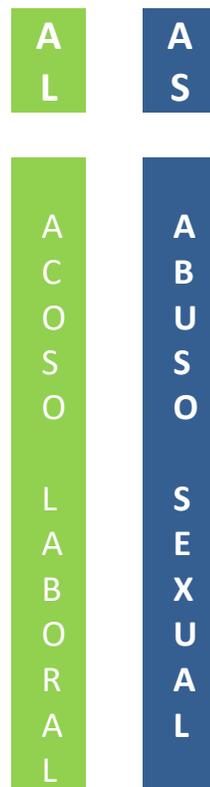




Protocolos Acoso Laboral y Sexual

2022 - 2023



Juan Andrés Torres Díaz

Director Asuntos Estudiantiles

Javier Acevedo Peredo - Mónica Vergara Pérez

Jefes UTP PG1 a 4° Básico – 5° Básico a IV° Medio

Guillermo Jiménez Segura

Coordinador Convivencia Escolar e Inclusión



PROTOCOLO ACOSO LABORAL Y/O ABUSO SEXUAL

Presentación.

El presente documento constituye un decálogo de las actuaciones más relevantes del "Protocolo de acoso laboral y/o abuso sexual" que pudieran darse en el marco del desarrollo de las funciones profesionales en la Institución educativa Colegio Inglés de Los Andes.

Este documento y otros que pudieran desarrollarse, deben ser entendidos dentro del marco regulatorio establecido en "Sistema de Resolución de conflictos que no pueden ser abordados desde la Mediación Escolar"; sobre todo, en aquello que diga relación con las fases investigativas y las obligaciones de informar a otras instituciones de carácter público.

DEL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SER ADOPTADO FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y/O ABUSO SEXUAL

1. Quien crea sentirse afectado por situaciones de acoso laboral y/o abuso sexual, sea por pares (horizontal) o personal con facultades de administración (jefatura), deberá hacer la denuncia por escrito (soporte papel o vía e-mail) de la manera más rápida posible, a Rectoría.
2. Si el acoso y/o abuso fuera realizado por la jefatura antes descrita, el afectado deberá realizar la señalada denuncia ante la jefatura directa, quien deberá iniciar el proceso de investigación definido por la institución e informar a las Instituciones públicas que sean competentes para conocer de la misma.
3. La denuncia podrá realizarse a través de un tercero en caso que la persona afectada, producto de la situación vivida, se encuentre imposibilitada de hacerlo. No obstante lo anterior, la denuncia escrita, deberá ser firmada por el funcionario afectado.
4. Las denuncias deben ser fundadas en hechos serios, de lo contrario y frente a una acusación falsa, la parte denunciada podrá responder por los daños causados en contra del denunciado.



5. Una vez realizada la denuncia a la jefatura que corresponda, según sea el caso, el responsable de recibirla, deberá iniciar investigación interna cumpliendo con todo el procedimiento establecido para ello en documento: "Sistema de resolución de conflictos que no pueden ser resueltos por mediación", respetando conformación de comisiones, plazos y respeto de las garantías legales de todos los involucrados.
6. La investigación tendrá la duración que indique el Sistema antes señalado; no obstante, los plazos extraordinarios de investigación, no podrán ser superiores a 30 días.
7. La investigación será reservada y los participantes deberán guardar absoluta discreción de lo que ahí se trate, teniendo en cuenta que cualquier declaración fuera de la comisión investigadora, podrá acarrear las responsabilidades civiles o penales que la ley determina.
8. Una vez realizada la investigación, la comisión deberá realizar un informe señalando los fundamentos de hecho y derecho que ha considerado para establecer una conclusión y las medidas que en virtud de ello serán tomadas.
9. El informe deberá ser entregado en sobre cerrado tanto a las partes involucradas: Denunciante y Denunciado, como a la Dirección del trabajo para su conocimiento y registro. Cada parte deberá firmar la recepción del Informe final, lo que no implica que ellas estén de acuerdo con lo resuelto o con las medidas a ser tomadas.
10. Las partes podrán apelar de dicha resolución en los plazos establecidos para la investigación descrita en detalle en "Sistema de resolución de conflictos que no pueden ser mediados".

MARCO CONCEPTUAL

1. Acoso Laboral:

1.1 Definición.

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, directo o indirecto, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



1.2 Características.

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

1.2.1 La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.

1.2.2 La acción puede ser evidente o silenciosa.

1.2.3 Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.

1.2.4 El hostigamiento es reiterado en el tiempo.

1.2.5 Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

2. Acoso sexual:

2.1 Definición.

Entendiéndose como tal, el 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.

Cuando el afectado o afectada sea un apoderado (a), se entenderá como acoso sexual el que un funcionario o funcionaria, en forma indebida, realice por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique el ejercicio como apoderado o que amenace o perjudique el goce de beneficios que otorga el Servicio educativo, respectivamente.

2.2 Características

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

2.2.1 Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual.

2.2.2 Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.



2.2.3 Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

2.2.4 Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

2.2.5 Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Actualizado1: 30 Abril 2022.