**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA ACTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.**

El Establecimiento Educacional Escuela Industrial Particular Lautaro, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona, que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización. En concordancia con lo anterior, se considera de importancia el que todos los funcionarios puedan acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral o sexual. Ambas conductas de acoso, entendidas en los términos que establece la ley, son contrarias a la dignidad de la persona, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas y, además, establecer mecanismos que permitan realizar en forma expedita denuncias cuando tales conductas se produzcan. Para estos efectos, en el presente documento se define un protocolo destinado al tratamiento de denuncias de las conductas de acoso laboral y sexual, y se generan las directrices para la actuación de la Institución relativa a dicha materia.

**DEFINICIONES 1.- ACOSO SEXUAL**: La ley N° 20.005, que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", define el acoso sexual como 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. De la definición expuesta se logran visualizar notas esenciales del concepto de acoso sexual.

A saber:

a) Se trata de un comportamiento sexual o de connotación sexual.

b) Que es indeseado por el sujeto afectado.

c) Una conducta desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo.

No configuran acoso sexual laboral las conductas de carácter sexual o de implicancias sexuales indeseadas por el sujeto pasivo, aun cuando fueran ejecutadas por compañeros de trabajo, si se producen fuera del ámbito espacial en que el empleador organiza y dirige los factores productivos.

**2.- ACOSO LABORAL**: Por otra parte, le ley N° 20.067, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", define acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Los expertos que han estudiado el hostigamiento en el trabajo han concluido que para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

1. la acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;

2. los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.

3. la existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

**2.1. TIPOS DE ACOSO LABORAL** En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos: de un superior o jefatura; de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

- El acoso moral de tipo descendente, es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su jefe.

- El acoso moral horizontal, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

- El acoso de tipo ascendente, la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado. Es poco frecuente pero puede darse cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

- **Lo que no es acoso laboral**: Es importante tener presente que muchas situaciones ingratas en el trabajo no constituyen necesariamente acoso. Lo que diferencia al acoso laboral de otros problemas similares en el trabajo es la intención de causar daño, el focalizar la acción en una o varias personas, de forma repetida y por un periodo continuado de tiempo. En ausencia de estas características podemos hablar de factores de riesgo en la organización del trabajo pero no de acoso laboral. Hechos aislados de violencia, por muy intensos que sean, no constituyen acoso laboral. Tampoco situaciones permanentes de estrés laboral ni agotamiento en el trabajo, malas condiciones laborales, de higiene o seguridad, ni una mala gestión del personal.

**PROTOCOLO PARA DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL**.

El presente protocolo será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con Establecimiento Escuela Industrial Particular Lautaro, ya sea por Estatuto Docente no Código del Trabajo.

1.- **Presentación de denuncia**: La denuncia deberá presentarse en alguna de las siguientes instancias:

• Ante el **Encargado de convivencia o Director** si el denunciado es el encargado de convivencia. Si el denunciado es el Director la denuncia se deberá presentar ante la Encargada de Convivencia Escolar y por escrito.

2.- **Formalización de denuncia**: El funcionario, siendo la presunta víctima o como testigo, que requiere denunciar una conducta de acoso sexual, lo podrá realizar de manera **escrita** o en **forma verbal**:

• Para la denuncia escrita, deberá identificar claramente el denunciado y el denunciante, ubicación laboral de ambos, incorporar un relato detallado de los acontecimientos en que se fundamenta la denuncia, e indicar fecha, lugar y manifestar si existen pruebas de la conducta de acoso. Finalmente, se debe incluir la firma del denunciante. Para ello deberá completar formulario de recepción de denuncias por acoso laboral o sexual.

• Para la denuncia verbal, el funcionario que reciba la denuncia, deberá levantar un acta que considere los tópicos señalados en la denuncia escrita. Finalmente se debe incluir la firma del denunciante y la identificación de quién levantó el acta.

• Recibida la denuncia, el funcionario responsable de su recepción deberá recopilar los antecedentes a. En el caso que falte, deberá solicitar al denunciante que los complete (esta solicitud deberá ser reflejada en el acta o mediante un email).

* Denuncia anónima: Podrá el denunciante solicitar que se reserve su identidad, debiendo contener la denuncia todos los otros antecedentes necesarios para su recepción. El funcionario responsable de recibir la denuncia de acoso sexual lo será también para analizar y reunir los antecedentes de la denuncia, y sugerir las medidas de **reguardo o cautelares de protección al denunciante** y de remitir la denuncia y antecedentes reunidos al Director de la Escuela.

**3.- Confidencialidad**: Se deberá aplicar el principio de confidencialidad en todo momento del proceso de denuncia, su investigación y las resoluciones o medidas adoptadas, así como la identidad del denunciante, el denunciado y los testigos. Sólo él podrá conocer y reunir antecedentes en que se funde la denuncia, estando prohibido informar de la investigación a cualquier funcionario del establecimiento, incluso a sus superiores jerárquicos.

**4.- Apoyo a la víctima o afectado**: Independiente de cómo haya sido realizada la denuncia, el encargado de Convivencia Escolar deberá analizar si la situación requiere la designación de un profesional de confianza que apoye al funcionario durante el proceso de denuncia, sumario, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso al personal interno de la Institución, siempre que el afectado lo solicite expresamente.

5.- Recomendación al Director de la Escuela: Recibida la denuncia, el Encargado de Convivencia Escolar deberá reunir los antecedentes y recibir la denuncia en el establecimiento, inmediatamente dentro de un máximo de 7 días deberá elaborar un informe con la denuncia y la sugerencia de acciones a adoptar al Director, en caso de que se compruebe que ha ocurrido una situación de acoso, se le entregarán recomendaciones al Director, tales como las medidas cautelares o de resguardo a favor de los intervinientes, iniciar un sumario administrativo, con amonestación por escrito, acciones disciplinarias de suspensión de sus labores por 2 días, período de prueba para corregir la situación o desvinculación de la Escuela si se reitera la conducta y no se logra corregir la situación.

**MEDIDAS CONTRA REPRESALIAS POR DENUNCIA**

La escuela Industrial Lautaro en su espíritu de fomentar el buen trato y promover la denuncia de cualquier incidente de acoso o discriminación por los docentes, velará siempre por la seguridad, Buen trato y comodidad de nuestros docentes, asistentes de la educación y Directivos docentes. Es deber de Dirección y la Encargada de convivencia escolar investigar las denuncias de incidentes reportados, por lo tanto la escuela, prohíbe cualquier medida de represalia contra los individuos que en buena fe reporten incidentes que consideren podrían infringir la política descrita. La denuncia e investigación por represalias seguirán el procedimiento indicado en esta política. Cualquier persona que haya tomado represalias contra otra debido a que reportó un acto de acoso o discriminación o participo de la investigación estará sujeta a medida disciplinaria que podría llegar al término del contrato laboral.