

**Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

El Colegio La Cantera, en el marco de su Proyecto Educativo, desde sus inicios ha propiciado las relaciones humanas, dentro de un marco de respeto mutuo, en el que las diferencias definen nuestra riqueza.

La ley 21.643, llamada ley Karin, nos llama a todos y a todas a sumarnos a un nuevo paradigma laboral en que se nos convoca a propiciar y asegurar el buen trato entre todas y todos y tener la certeza legal de que, si soy vulnerada/o en mis derechos en tanto trabajador/a, directivo, apoderado, puedo alzar la voz.

Ante este nuevo paradigma laboral, el Colegio La Cantera declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y directores del COLEGIO LA CANTERA. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, apoderados/as y alumnos/as en práctica.

**1. Definiciones**:

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o

controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

**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.

Ejemplos:

* 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, que va desde manoseos hasta violación. 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 acoso o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos:

* 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 menospreciar.
* Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
* Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

**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 usuarios o visitas entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

 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.
* Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

**Conductas incívicas:**

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.

Ejemplos:

* 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:

* 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.

Ejemplos, de sexismo inconsciente:

* 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 conductas incívicas, 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, 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, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

**2. La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:**

La gestión preventiva, en materia de riesgos psicosociales en el Colegio La Cantera, está basado en lo estipulado en la ley N° 21.643, "Ley Karin"

Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

**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.

**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 cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

**Organización para la gestión del riesgo**

Es responsabilidad de la Dirección del Colegio la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el Colegio ha conformado el **“Comité de buen trato”** conformado por la **Srta. Alejandra Arriagada** designada por la Dirección del establecimiento y la **Srta. Eloísa Azocar** elegida por los trabajadores/as.

**El diagnóstico** se realizará mediante conversatorios en los cuales el personal analizará las definiciones del presente documento, analizará la situación actual de la institución y propondrá modelos de convivencia que favorezcan el respeto a la dignidad de todos.

**La difusión** del modelode convivencia donde se refuerce la dignidad, el respeto y la igualdad de género se hará por medio de comunicaciones escritas a todos los estamentos de la institución y se reforzará con publicaciones en el diario mural del Colegio.

**Definición de las faltas**

Faltas muy graves: son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.

Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

**Las denuncias**

Las denuncias se deberán hacer por escrito ante el **Comité de buen trato** quienes evaluarán, en un plazo de tres días,la gravedadde la falta denunciada.

El proceso de investigación, tomará 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.

Este proceso tendrá como plazo una semana para entregar un informe escrito, contemplará entrevistas personales con los y las acusados y eventuales testigos de los hechos.

Frente a denuncias de faltas leves se iniciará proceso de mediación entre los involucrados y se dejará registro en la hoja de vida del trabajador/a.

Frente a denuncias de faltas graves, el establecimiento podrá alejar al trabajador/a de sus funciones habituales y poner fin al contrato de trabajo.

Frente a faltas muy graves, constitutivas de delito, se procederá a hacer la denuncia al sistema de justicia y poner fin al contrato de trabajo.

Las denuncias que involucren a personas no trabajadoras del Colegio, apoderados y estudiantes en práctica etc. se mantendrá el mismo protocolo y las medidas ante faltas leves y graves estarán referidas a la continuidad de la práctica profesional del estudiante en el Colegio y el cambio de apoderado del estudiante respectivamente.

Frente a faltas muy graves se procederá a realizar la denuncia en el sistema judicial.