

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO ENTRE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA. LEY 21.643.**

## **1.Prevenición**

Considerando lo dispuesto en la ley n° 21.643, el Centro educacional Los Carrera 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 Republica de Chile. El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguro 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 violencia entre miembros de la comunidad educativa.

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

**Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien lo recibe amenacen o perjudiquen su situación laboral, social o emocional.

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.

**Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por algún miembro de la comunidad educativa hacia uno o más trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, como por ejemplo; Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva, uso de nombres ofensivos para inducir al rechazo o condena de la persona, usar lenguaje despectivo e insultante, hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, competencia profesional o valor de una persona, expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente, enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto, hacer comentarios

despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales. En general cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación hacia un integrante de la comunidad educativa.

**Violencia en el trabajo:** Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores y a los trabajadores por parte de apoderados, familiares externos, usuarios, visitas u otras personas pertenecientes o no a la comunidad educativa, que por decisión propia realicen violencia física, sexual o psicológica a cualquier trabajador miembro de la comunidad educativa.

### **Gestión preventiva**

El Centro Educacional Los Carrera presenta diversas estrategias para prevenir conductas que menoscaben la integridad física, sexual y psicológica de los trabajadores pertenecientes a la comunidad educativa.

Se promueven instancias de diálogo constante, brindando solución a todos los requerimientos, promoviendo el buen trato, el respeto y la acogida de manera inmediata a los requerimientos realizados por apoderados y estudiantes siguiendo los conductos correspondientes.

Se promueven instancias recreativas en donde los apoderados participan de manera activa, colaborativa, promoviendo dinámicas y relaciones familiares y amenas entre colegio- familia.

Existen instancias de conversación, reuniones, charlas y/o talleres para padres y apoderados, en donde se promueve un diálogo fluido y respetuoso, permitiendo la participación con el fin de tomar en cuenta sus necesidades, opiniones, ideas, sugerencias, entre otros.

### **2. Actuación**

Se aplica el protocolo de actuación frente a acoso sexual, laboral y violencia entre miembros de la comunidad educativa cuando se reciba la noticia o denuncia, por cualquier medio de la ocurrencia de una situación que pudiera ser maltrato, acoso o violencia en contra de uno de los miembros de la comunidad escolar; ya sea, apoderado(a), familiar de un estudiante, o funcionario del colegio, al interior o fuera del establecimiento o en el contexto de una actividad escolar.

Por ejemplo, se consideran conductas transgresoras entre adultos:

Proferir insultos o garabatos, hacer gestos groseros o amenazantes u ofender reiteradamente a un adulto de la comunidad escolar. Ejemplo: burlas, amenazas, insultos, reglazos, gritos, descalificaciones, entre otras.

Participar en actos violentos, como agredir físicamente, golpear o ejercer violencia en contra de un adulto de la comunidad escolar, causando lesiones. Ejemplo: bofetadas, combos, patadas, entre otros, aunque no exista reiteración.

Amedrentar, amenazar, chantajear, intimidar, hostigar, o burlarse de un adulto de la comunidad escolar de manera reiterada, dentro y fuera del COLEGIO.

Amenazar, atacar, injuriar, ridiculizar o desprestigiar a un adulto a través de chats, blogs, Facebook, mensaje de texto, correos electrónicos, Instagram, Twitter, Messenger, Skype, YouTube, foros, servidores que almacenan, videos o fotografías, WhatsApp, sitios webs, teléfonos o cualquier otro medio tecnológico, virtual o electrónico.

Exhibir, transmitir o difundir por medios cibernéticos cualquier conducta de maltrato. Burlas de contenido sexual.

El COLEGIO está obligado a denunciar los hechos tales como: agresiones con resultados de lesiones, amenazas, maltrato ante el Ministerio Público, Policía de Investigaciones o Carabineros.

#### **Solución pacífica:**

En el caso que el tipo de conducta lo permita y los involucrados estén de acuerdo, se ofrecerá por parte de la Encargada de Convivencia Escolar y/o Directora la posibilidad de la instancia de solución pacífica entre los entes en conflicto.

En el caso de que las partes accedan a resolver sus conflictos con un mecanismo alternativo, el funcionario encargado deberá dejar por escrito los acuerdos suscritos por los involucrados. En caso de no prosperar alguno de estos mecanismos, el colegio procederá a activar el siguiente protocolo:

ETAPAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
--------	----------	--------------	--------

Denuncia	Cualquier integrante de la comunidad escolar que tome conocimiento de que ha habido una situación de conflicto entre adultos miembros de la comunidad escolar, deberá denunciar este hecho a la Encargada de Convivencia Escolar y/o Directora del establecimiento.	Toda la comunidad educativa	1 día hábil
Toma de control de la situación	El(la) funcionario(a) que perciba la situación, deberá intervenir de inmediato. Debe informar de inmediato a la Encargada de Convivencia Escolar y/o Directora del establecimiento. En caso de ser pertinentes se adoptarán medidas de protección, las que pueden ser: Velar porque la víctima no sea abordada por el acusado en espacios escolares. Disponer de un lugar para que permanezcan los(as) involucrados, el que asegure su tranquilidad. Llamar a carabineros.	Adulto de la comunidad escolar. Encargado(a) de Convivencia Escolar. Directora.	1 día hábil
Entrevista a los involucrados	La Directora, cita a entrevista al adulto acusado(a). Encargado(a) de Convivencia Escolar cita a entrevista a víctima y a adultos testigos en caso de que los haya. Se les comunicará a todos los involucrados el derecho de denunciar los hechos ante la autoridad pertinente, ya que al no llegar a una solución pacífica, los hechos ocurridos pasan inmediatamente a la inspección del trabajo y se respalda con Ley 21.643 (Ley Karin). El acusado podrá presentar descargos en el plazo de 2 días hábiles.	Directora Encargada (o) de Convivencia Escolar.	5 días hábiles

Finalización de la investigación	<p>Una vez recabados todos los antecedentes, Encargada de Convivencia Escolar emitirá un informe que debe señalar conclusiones y medidas, el cual será revisado por otros miembros del equipo de convivencia escolar.</p> <p>Entre las medidas se puede encontrar:</p> <p>Conversación de mediación, petición de disculpas públicas o privadas en persona o por escrito, participar en instancia de mediación en Superintendencia de Educación</p> <p>Cambio automático de apoderado.</p> <p>Prohibición de acercarse al establecimiento.</p> <p>No emitir comentarios, ni difundir entre los demás apoderados información que menoscabe al funcionario.</p> <p>En caso de comprobarse la conducta de maltrato, se informará que las medidas que tome el Colegio serán adoptadas para dar protección a toda la comunidad educativa. La persona afectada por una medida podrá apelar a esta, en el plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha en que se den a conocer las conclusiones y medidas.</p>	Encargada de Convivencia Escolar. Directora.	7 días hábil
Seguimiento	La Directora designará a un miembro del equipo para que realice al menos una entrevista de seguimiento a los adultos involucrados.	Directora Equipo de Convivencia Escolar.	30 días hábiles

