



2021

ANEXO 8: PROTOCOLO VIOLENCIA LABORAL

*“CRECIENDO EN DIVERSIDAD, CONSTRUIMOS
COMUNIDAD”*

Introducción

Uno de los principios de nuestro Colegio para el quinquenio 2019-2023 es el desarrollo de un “Clima afectivo”, entendido como los esfuerzos que hacen todos los miembros de la comunidad del Liceo Estación Central (LEC) para generar un ambiente, atractivo, seguro y acogedor para el aprendizaje. En este sentido, LEC para su mejor desarrollo requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato. Por lo tanto nos comprometemos al cumplimiento de las normas y de estimular conductas que estén dirigidas a prevenir cualquier comportamiento que implique calificación de violencia laboral.

El procedimiento que se presenta, será aplicable a todas las personas que trabajen en y para LEC, y se utilizará en los casos en que cualquier funcionario se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de maltrato o acosos laborar.

OBJETIVO PRINCIPAL:

Implantar en LEC las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen la violencia laboral; propendiendo aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como violencia laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación de violencia laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante los tribunales de justicia.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

Marco Conceptual

Es necesario definir los conceptos que nos darán cuenta, si estamos o no frente a una situación de violencia laboral. Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas a la violencia laboral, pueden distinguirse muchos tipos: acoso moral, hostigamiento laboral, maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, entre otros.

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
- Pueden identificarse una o varias víctimas y uno o varios victimarios.

- Debe existir asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía: ej., una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etc.
- Pueden darse de dentro de la institución o fuera de ésta.
- Afectan no sólo a los involucrados directamente (víctima y victimario), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.

Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente 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 confabulados para hostigar.

Qué no es violencia laboral Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, debemos distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.

8.1 Maltrato Laboral

Entendemos por 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, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Características del maltrato laboral

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

- La conducta es generalizada, no existe una víctima 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

8.2 Acoso Laboral

El acoso laboral es definido por ley (inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607) de la siguiente forma: “acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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, 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”.

Se está frente a una conducta del tipo acoso cuando: “Los hostigamientos son periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”.

Características del acoso laboral

El acoso laboral se distingue porque:

- 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.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Etapas del proceso

A continuación se describe el procedimiento que aplicará LEC, para efectuar las denuncias de maltrato y acoso laboral y llevar a cabo la investigación y aplicación de la sanción, si correspondiese.

-Formalización de la denuncia

La Denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario/a y que puede corresponder a una situación de maltrato o acoso laboral. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el/la afectado/a ante el/la receptor/a de denuncia, momento en el cual, el/la denunciante deberá, consignar en el "Formulario de Denuncias" los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada, y firmar el referido formulario.

-Canalización de la Denuncia

El Receptor de denuncia (cualquier Directivo Docente) cumple una función principalmente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante. No es función del Receptor decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. El Receptor entregará la denuncia y los antecedentes al Director/a o a quien éste haya designado.

-Investigación de la denuncia

En los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, el/la Directora/a deberá, instruir la apertura de una Investigación, que tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas; en aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, y muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas; y proponer la sanción y/o medidas reparatorias correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas.

DIRECCION



Creciendo en diversidad construimos comunidad

FORMULARIO DE DENUNCIA DEL MALTRATO Y ACOSO LABORAL

En _____ a _____ del mes de _____, el Receptor/a de la Denuncia de LEC, ha recepcionado de parte de Don/ña

_____ RUT _____, la siguiente denuncia:

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Laboral	
Maltrato Laboral	
Otra conducta que atente contra la dignidad de las personas	

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima: (persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral o maltrato laboral)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral o maltrato laboral y que NO es víctima de tales acciones	

RESPECTO A LA DENUNCIA

1. Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A:

Marque con una "X" la alternativa correspondiente

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

2. ¿El/la DENUNCIADO/A-VICTIMARIO/A trabaja directamente con la víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	
Ocasionalmente	

3. ¿El/la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	

4. NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a victimario que avalarían la denuncia.

(Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

(Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

(Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieron información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respaldo	

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones:

Firma de el/la Denunciante

Firma Receptor