

Política Institucional de Cero Tolerancia frente a la Violencia y el Acoso Laboral

Institución : Escuela Darío Salas
Fecha publicación : 12/05/2025
Versión : 1.0
Responsables de la política : Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

1.- Introducción y justificación

Contexto Institucional

La Escuela Darío Salas como institución educativa se compromete a fomentar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, libre de violencia y acoso para todos sus funcionarios. La convivencia armoniosa y el respeto mutuo son esenciales para el desarrollo de una comunidad educativa saludable, donde cada colaborador pueda desempeñar sus funciones sin temor a agresiones físicas, verbales o psicológicas.

Fundamentos Éticos y Legales

Esta política se fundamenta en principios de dignidad, respeto y equidad, alineándose con la legislación vigente en materia de prevención de la violencia y el acoso laboral. Se sustenta en normativas nacionales que protegen los derechos de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral seguro y libre de discriminación.

Esta política es un breve pero esencial marco en el cual se fundamentan comportamiento éticos y valóricos dentro del establecimiento complementado con las siguientes leyes:

- **Ley 21.643 (Ley Karin):** Introduce modificaciones al Código del Trabajo para fortalecer la regulación en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Establece la obligación de contar con protocolos de prevención y procedimientos de investigación y sanción.
- **Código del Trabajo:** Define el acoso laboral y sexual como conductas contrarias a las buenas relaciones laborales y establece medidas para su prevención y sanción.
- **Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Ley 18.575):** Dispone que la función pública debe ejercerse en un entorno

libre de violencia, acoso laboral y sexual, obligando a los órganos del Estado a adoptar medidas de prevención.

Necesidad de una Política Clara

La implementación de esta política responde a la necesidad de establecer lineamientos precisos para prevenir, detectar y abordar situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral. Su objetivo es proteger el bienestar de todos los trabajadores, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de conflictos.

2. Definiciones Clave

Violencia Laboral

Se entiende como cualquier acción, conducta o expresión que cause daño físico, psicológico o emocional a un funcionario en el contexto laboral. Puede manifestarse a través de agresiones verbales, físicas, amenazas, intimidación o cualquier forma de maltrato que afecte la dignidad y bienestar de la persona.

Acoso Laboral

El acoso laboral es una conducta persistente y sistemática que busca desestabilizar, intimidar o degradar a un trabajador. Se clasifica en:

- **Acoso Vertical:** Ocurre cuando la agresión proviene de un superior hacia un subordinado o viceversa.
- **Acoso Horizontal:** Se da entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Acoso Sexual

Es cualquier comportamiento de naturaleza sexual que resulte no deseado por la persona afectada y que genere un ambiente hostil, intimidatorio o humillante. Puede incluir comentarios inapropiados, insinuaciones, contacto físico no consentido o cualquier otra acción que vulnere la dignidad de la persona.

Hostigamiento entre Pares

Hace referencia a conductas de presión, exclusión, burla o desprestigio entre trabajadores del mismo nivel, con el objetivo de afectar su desempeño, bienestar o integración en el entorno laboral.

Represalias

Son acciones tomadas contra un trabajador como consecuencia de haber denunciado violencia, acoso o cualquier conducta indebida. Pueden manifestarse en forma de sanciones injustificadas, cambios perjudiciales en sus condiciones laborales o cualquier otra medida que busque intimidar o castigar a la persona denunciante.

3: Principios Rectores

Cero Tolerancia

La Escuela Darío Salas adopta una postura firme de **cero tolerancia** frente a cualquier forma de violencia, acoso o discriminación en el entorno laboral. No se permitirá ni justificará ninguna conducta que atente contra la integridad física, psicológica o emocional de los trabajadores, promoviendo un ambiente seguro y respetuoso para todos.

Confidencialidad

Todo proceso de denuncia, investigación y resolución de casos de violencia o acoso será tratado de manera reservada. Se protegerá la identidad de las personas involucradas, evitando la exposición innecesaria. Cuando corresponda, la información podrá ser utilizada de manera general para promover la reflexión sobre mejores prácticas y fortalecer el ambiente laboral. En este sentido, en el Consejo de Funcionarios se podrá analizar tendencias y aprendizajes derivados de los casos, con el objetivo de mejorar la convivencia y prevenir futuras situaciones de violencia o acoso.

Perspectiva de Género e Interseccionalidad

Se reconoce que la violencia y el acoso pueden afectar de manera diferenciada a distintos grupos de personas según su género, identidad, origen étnico, condición socioeconómica u otras características. Por ello, la política incorpora una **perspectiva de género e interseccionalidad**, asegurando medidas inclusivas y equitativas para la prevención y atención de estos casos.

Debida Diligencia y No Revictimización

El empleador procurará que todas las denuncias sean atendidas con **debida diligencia**, asegurando procesos rápidos, justos y efectivos. Asimismo, se evitará la **revictimización**, protegiendo a las personas afectadas de interrogatorios innecesarios que obliguen a las personas a repetir su testimonio, exposición pública o cualquier acción que agrave su situación.

4. Alcance y Ámbito de Aplicación

¿A quiénes aplica esta política?

Esta política es de carácter **obligatorio y vinculante** para todas las personas que integran la comunidad escolar, incluyendo:

- **Docentes de aula y directivos docentes** (jefaturas técnicas, coordinadores, etc.)
- **Asistentes de la educación**, incluyendo funcionarios de apoyo, inspectoría, auxiliares, administrativos, etc.
- **Equipo directivo y sostenedor/a del establecimiento.**
- **Personal externo** que preste servicios permanentes o eventuales dentro del establecimiento (Manipuladoras de alimento, talleres extra programáticos, etc.)

La política también se aplica a cualquier persona que, sin formar parte del personal contratado, interactúe con funcionarios/as de la escuela en el marco de actividades oficiales, como apoderados o integrantes de redes de apoyo.

Espacios donde se aplica

Esta política rige en **todos los espacios y situaciones vinculadas al entorno laboral y educativo**, incluyendo pero no limitándose a:

- Las **dependencias físicas** del establecimiento (salas de clases, oficinas, patios, baños, comedor, salas de reuniones, biblioteca, laboratorios, bodegas, etc.)
 - Espacios compartidos durante **jornadas de trabajo, recreos, horas no lectivas o actividades extraprogramáticas.**
 - **Entornos digitales**, como correos institucionales, plataformas de gestión escolar, mensajería digital (WhatsApp, Sitio web institucional, Appoderado, etc.) cuando se usan para fines laborales.
 - **Reuniones, capacitaciones, salidas pedagógicas, eventos institucionales o celebraciones** organizadas o asociadas al quehacer de la escuela.
 - Cualquier espacio donde se represente oficialmente al establecimiento o se actúe en el marco del trabajo, aunque sea fuera del recinto escolar.
-

Conductas prohibidas

Esta política prohíbe de manera expresa toda forma de **violencia, acoso o trato degradante** entre miembros del establecimiento educativo, ya sea de forma directa, indirecta, presencial o virtual. Ejemplos incluyen:

❖ *Violencia o acoso laboral:*

- Gritos, amenazas, intimidaciones o gestos hostiles durante reuniones o en espacios compartidos.
- Sobrecargar a una persona con tareas que no le corresponden por contrato o función desempeñada
- Ridiculizar, menospreciar o ignorar sistemáticamente las opiniones o aportes de un colega.

❖ *Acoso sexual:*

- Comentarios de connotación sexual no solicitados.
- Miradas lascivas, contacto físico no consentido.
- Difusión de imágenes o mensajes sexuales dentro de canales institucionales.

❖ *Hostilidad entre pares:*

- Burlas, apodosos ofensivos o bromas reiteradas que incomoden a otros.
- Ignorar a funcionarios, evitar el salud
- Exclusión deliberada de reuniones, decisiones o actividades colectivas.
- Difundir rumores o generar desconfianza hacia una persona con intención de aislarla.
- Mantener un lenguaje no verbal ofensivo

❖ *Ciberacoso o violencia digital:*

- Mensajes intimidantes o humillantes enviados por medios digitales.
- Capturas de pantalla de conversaciones usadas sin consentimiento con fines de burla o exposición.
- Uso de plataformas institucionales para insultar o agredir.

5. Procedimiento para hacer la denuncia

El **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)** será el organismo encargado de gestionar denuncias de violencia en el trabajo, manteniendo un proceso imparcial y confidencial. Se seguirán los siguientes pasos:

1. Recepción de la Denuncia

- La denuncia deberá ser realizada por escrito al correo comiteparitariods@educacionplc.com.
- Se mantendrá la confidencialidad y acompañamiento del funcionario afectado.

2. Evaluación Inicial

- El COPASST realizará una revisión preliminar de la denuncia, determinando su viabilidad y planificando la investigación.

3. Investigación

- Se recogerán testimonios y pruebas con total imparcialidad, asegurando la privacidad de los involucrados.
- Se adoptarán medidas de reserva de la información mientras se realiza la investigación

4. Pronunciamiento

- El COPASST emitirá un informe con conclusiones y recomendaciones, notificando a la parte empleadora sobre las acciones correctivas.

5. Seguimiento

- Se supervisará el cumplimiento de las medidas establecidas y se monitoreará del ambiente laboral para evitar reincidencias.