



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE MALTRATO O ACOSO ESCOLAR O VIOLENCIA ENTRE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

ACOSO LABORAL O MOBBING

MARCO REFERENCIAL

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley N.º 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), el acoso laboral es 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. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Mobbing puede clasificarse en:

- 1.- Descendente**, también conocido como bossing: el agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como, por ejemplo, su jefe.
- 2.- Ascendente**, la víctima es acosada por sus subalternos. Esta modalidad, poco común, puede darse cuando una persona se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.
- 3.- Horizontal**, se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc. Tipificación de las conductas de acoso laboral según Zapf, Knorz y Kulla (1996) Ataques a las actitudes de la víctima - Ataques a las actitudes y creencias políticas de un trabajador. - Ataques a las actitudes y creencias religiosas de un trabajador. - Mofas a la nacionalidad de un trabajador.

PROCEDIMIENTO O PASOS A SEGUIR

La Escuela Básica Chipana prohíbe totalmente las conductas de acoso laboral en todas sus formas, garantizando el bienestar y el respeto entre sus miembros. En base a lo expuesto antes, el actuar de nuestro establecimiento frente al acoso laboral será el siguiente:

- El acosado deberá formalizar la queja a Dirección. Esta denuncia debe ser de forma presencial y avalada por un correo institucional.
- La entrevista con el afectado debe ser en presencia de un ministro de fe, sea el representante de los docentes y/o asistentes de la educación, quien acompañe al/la afectado(a).



ESCUELA BÁSICA CHIPANA

Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique
Equipo Convivencia Escolar

-
- Dirección dejará evidencia por escrito de los hechos, describiendo claramente los actos acontecidos y el estado emocional actual de la víctima. En todo momento se garantiza la confidencialidad del asunto y de las personas implicadas. Se firmará acta de la reunión con acuerdos y compromisos de todas las partes.
 - La dirección junto al equipo designado para estos efectos, realizará la recopilación de antecedentes e información del caso dentro de 5 días hábiles, una vez recibida la denuncia. Se formará un grupo de funcionarios idóneos, objetivos y pertinentes para investigar y recoger las evidencias para aclarar las situaciones. Este grupo estará conformado por los representantes de los docentes, asistentes de la educación, un directivo y un integrante del equipo de convivencia
 - Se creará y formalizará una hoja de ruta del caso
 - En caso de ser culpable el supuesto acosador, este recibirá por parte de la dirección una amonestación escrita, la cual irá a su carpeta personal y se informará al empleador. De incurrir nuevamente en una conducta similar, se realizará nuevamente una amonestación y se enviará copia a la Inspección del Trabajo. En caso de una tercera amonestación escrita el director tendrá la facultad de poner a disposición al funcionario.
 - Recibido el caso dirección propondrá a los involucrados una mediación con el equipo de Convivencia Escolar, acto que será de total voluntariedad de los involucrados.
 - En caso de determinarse que no existieron suficientes evidencias incriminatorias como para tipificar el acoso/o hostigamiento, se realizará una amonestación escrita al/la denunciante, clarificando el proceso para verificar la acusación.
 - Todas las personas involucradas tendrán un trato imparcial y no se presumirá la culpabilidad del denunciado. La información entregada por acosado y acosador es confidencial.
 - Si el caso se cierra, por acuerdo de las partes, se debe requerir la firma de todos los involucrados.
 - Si el acosador es el director(a) el funcionario afectado deberá ir a Cormudesi para formalizar su denuncia y activar el protocolo que el sostenedor tenga para estos casos.