

Política Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

Nuestra Fundación Paula Jaraquemada Alquizar, declara **tolerancia cero** a conductas que puedan constituir situaciones de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

Las relaciones interpersonales de nuestro equipo deben basarse siempre en el respeto mutuo, independiente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Nuestra Fundación reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, motivo por el que se compromete a su gestión, esto para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia, como por las personas que trabajan en la Fundación, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo y la formación continua, promoveremos una cultura de **respeto, seguridad y salud en el trabajo**.

Esta política se publica en nuestro sitio web www.fpj.cl, para conocimiento público y también se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante envío electrónico a sus oficinas a través de la Dirección de cada Centro o Colegio, así como también se socializará en reuniones técnicas o consejos respectivos.

La Fundación, consciente de que las buenas condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el buen clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten en su entorno más inmediato y en el equipo, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los trabajadores de la Fundación tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género
- Son contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:

Acoso sexual: “entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Acoso laboral: “entendiéndose por tal 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 de una 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”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo)

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: “entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

- La Fundación se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso que afecten a sus trabajadores.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho a denunciar estas conductas a la Fundación y/o a la Dirección del Trabajo para iniciar un proceso de investigación, cuyas bases son el principio de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Si estas conductas de acoso son constitutivas de delito, los trabajadores deberán llevar a cabo las acciones judiciales que les correspondan.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Fundación ha elaborado:
 - **Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.**
 - **Procedimiento de denuncia, investigación y sanción Ley Karin.**