

Protección a la Dignidad, Buen Trato y Buenas Prácticas Laborales.



**Ministerio de
Salud**

Gobierno de Chile

Prevención Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual

Javier Naguil Araya.

Abogado

Depto. De Relaciones Laborales.

Marco Normativo

CPR: Art. 1º inc. Primero “Las Personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

CPR: Art. 19 nº 1: La constitución asegura a todas las personas.
Nº1 El derechos a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.

DADBH de 1948 art. 14: toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo.

Marco Normativo.

Código del trabajo Art. 2 Inc. 2: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Convenio 111 Sobre la no discriminación, OIT (1958), Art. 1- Código del trabajo en su Art 2 inc. 2.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

¿Qué es la **Dignidad**?



¿Qué es la Dignidad?

“Dignidad Humana”: La dignidad de la persona es la categoría que corresponde al ser humano por estar dotado de inteligencia y voluntad, distinto y superior a todo lo creado, que establece un tratamiento en toda circunstancia concordante con la naturaleza humana. (González Pérez).

La dignidad de la persona es aquel principio capital de nuestro código supremo, es la cualidad de ser humano que lo hace acreedor siempre a un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías que sean resguardados. (Sentencia Rol 389 del Tribunal Constitucional, considerando 17).

¿Qué es la Dignidad?

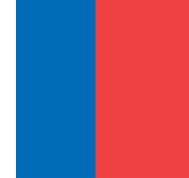
Características Dignidad Humana:

1. Depende del solo hecho de ser humano. Este es el elemento que lo caracteriza y le es único porque no depende de nosotros, es la pertenencia a la especie humana.
2. Todos somos titulares de la misma dignidad. Todos somos igualmente dignos ya que pertenecemos a la especie humana
3. Es inmutable (no se pierde), no aumenta ni disminuye, acompaña al ser humano hasta su muerte. (?)

Efectos de la Dignidad:

1. El ser humano es más valioso que cualquier otro ser o cosa.
2. El ser humano es un fin en sí mismo y nunca puede considerarse como medio. Las cosas están al servicio de la persona humana.
3. Es la base de los DDHH. Todo lo esencialmente humano merece respeto y consideración.
4. Es a la vez límite inmanente de los DDHH.
5. Es el valor supremo de todo el ordenamiento constitucional.
6. Fuente de todos los derechos humanos.
7. No admite violación por el ejercicio de los derechos.
8. Es un límite a toda reforma constitucional.

Desarrollo Normativo.



2005

Ley N° 20.005 Tipifica y sanciona el Acoso Sexual

2006

Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL)

2012

Ley N° 20.607 Tipifica y sanciona el Acoso Laboral

2015

Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado

2017

Ley N° 20.955 Normas de Aplicación General DNSS

2018

Instructivo Presidencial Igualdad de Oportunidades y Prevención y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.



Instructivo Presidencial 2018

“Instructivo sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, en los ministerios y servicios de la Administración del Estado”, mayo 2018

- Voluntad del Gobierno de **consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato.**
- “El Programa de Gobierno fija como estándar de convivencia la **no tolerancia a hechos que signifiquen violencia contra las mujeres y lesionen su dignidad**, contemplando para ello políticas permanentes con una mirada multisectorial, coordinando y unificando los procedimientos de instituciones involucradas”.
- Recalca cómo la legislación modifica el Estatuto Administrativo , estableciendo **como prohibición para los/as funcionarios/as públicos/as el Acoso Sexual y el Acoso Laboral.**
- Refuerza orientaciones de la DNSC respecto al contenido de procedimientos de denuncias de acoso laboral y acoso sexual.
- Señala **medidas mínimas a adoptar para la Prevención del maltrato, acoso laboral y sexual.**

Instructivo Presidencial 2018

Medidas mínimas a adoptar para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual

Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual

Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas

Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación de estos temas.

Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de gestión de personas, como por ejemplo en los Código de Conducta, Planes Anuales de Capacitación y en los procesos de Inducción.

Monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la DNSC, las que informará al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y a CGR.

Generar todas las acciones necesarias para la **difusión y promoción de un procedimiento** de denuncia (recurriendo a distintos canales de comunicación internas para garantizar máxima difusión).

Desarrollar e implementar acciones de **formación y planes de capacitación** para los actores relevantes del procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato y acoso.

Ámbito de Aplicación o cobertura del procedimiento.

- ✓ Todos los/as trabajadores/as que **trabajan en y para la Institución**,
 - Estudiantes en práctica
 - Trabajadores bajo la modalidad a honorarios
 - Personas subcontratadas o tercerizadas (como buena práctica).
- ✓ El procedimiento
 - Lenguaje inclusivo**
 - Enfoque de género** .
- ✓ Debe ser difundido adecuadamente mediante un **plan de difusión** y asegurando su **facilidad de acceso** para todas las personas de la organización (que permita recurrir sin necesidad de un intermediario o tercero).

Norma DNSC: Ambientes Laborales y Calidad de Vida

- En el marco de la Ley N°20.955, se dictó la Resolución N°1 (10 de noviembre 2017), de dicha entidad, cuyo Título VII de Ambientes Laborales y Calidad de Vida, tiene por finalidad potenciar a los servicios públicos para que desarrollen acciones que **promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grado de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo.**



¿Qué es Maltrato Laboral?

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos , palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de empleo o degradando el clima laboral.”

Acto u omision abusiva

Antenta contra la
dignidad de una
persona

Solo basta una sola vez.

Peligro de la estabilidad,
condiciones y clima
laboral.

Violencia Organizacionales

- ✓ El maltrato laboral es una forma de violencia organizacional que afecta la dignidad de las personas, no obstante, actualmente no existe ninguna normativa que lo sancione como tal.
- ✓ No corresponde a un fenómeno nuevo ni aislado.
- ✓ Corresponde a un **fenómeno multicausal**: cultural, organizacional, político, etc. y de extensa trayectoria.
- ✓ El foco no es sólo el individuo - también la organización y la estructura.
- ✓ Al señalar violencia laboral, mobbing, acoso sexual, acoso laboral, Bullying Laboral, etc., nos referimos a distintos tipos de violencia.
- ✓ Entonces, estamos ante una categoría mayor de las ciencias sociales: “violencia organizacional”.

Marco Normativo (Acoso Laboral y Acoso Sexual)

¿Qué es Acoso Laboral? (Ley N°20.607)

“Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión y hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro y 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.”

Acto u omisión abusiva
contrario a la dignidad
humana

Conductas reiteradas

contra una o más
personas y realizado por
una o más.

Las conductas se
orientan a perjudicar la
situación laboral o sus
oportunidades

Maltrato Laboral y Acoso Laboral

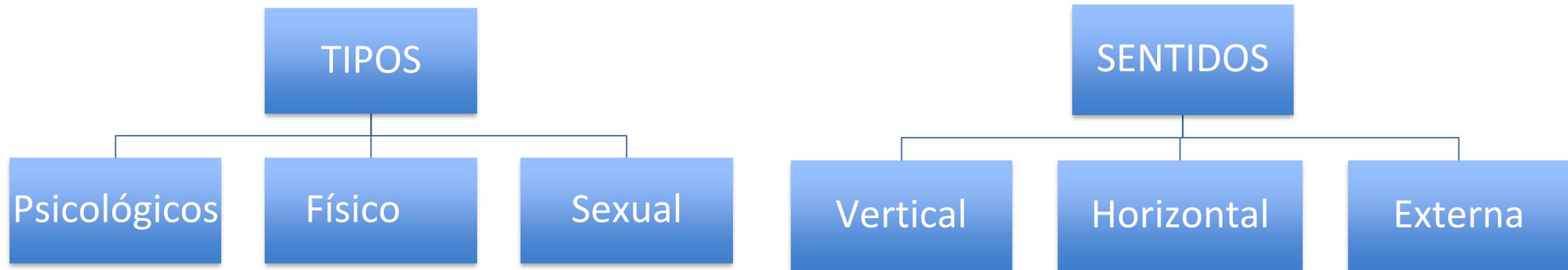
MALTRATO LABORAL

- Conducta es generalizada.
- Acción evidente.
- No existe un objetivo común.
- Agresión esporádica.
- Afecta la dignidad de las personas.

ACOSO LABORAL

- Conducta es selectiva.
- Acción silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Hostigamiento reiterado.
- Afecta la dignidad de las personas.

Maltrato y Acoso Laboral



Acoso Horizontal



➤ Se da en entre colegas o compañeros de trabajo de un mismo nivel jerárquico

Causas diversas:

- Envidia
- Celos
- Competencia
- Problemas Personales

Acoso Vertical

ACOSO VERTICAL DESCENDENTE

- Es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo su jefe directo.



ACOSO VERTICAL ASCENDENTE

- La persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menor jerarquía que el afectado.
- Poco frecuente.
- Cuando colegas fueron antes sus pares.
- Nueva jefatura o directivo que desconoce normas preexistentes e impone métodos que no son compartidos.



Acoso Mixto

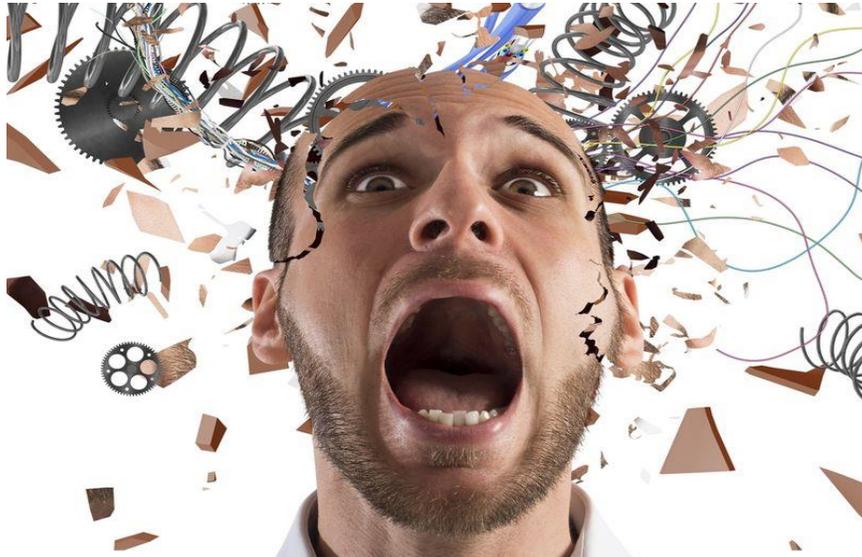
➤ Se da en forma simultánea acoso horizontal o vertical.

Por ejemplo: un trabajador es acosado por un superior (vertical descendente) y los pares comienzan a acosarlo para quedar bien con el jefe.

O bien se inicia como acoso horizontal (entre pares), luego las jefaturas no adoptan ninguna medida y se produce complicidad entre pares y jefaturas.



Efectos del acoso laboral



- Efectos en la salud física
- Efectos psicológicos
- Efectos en la vida social, familiar y en las relaciones interpersonales.
- Efectos en la economía
- Efectos en la esfera profesional.

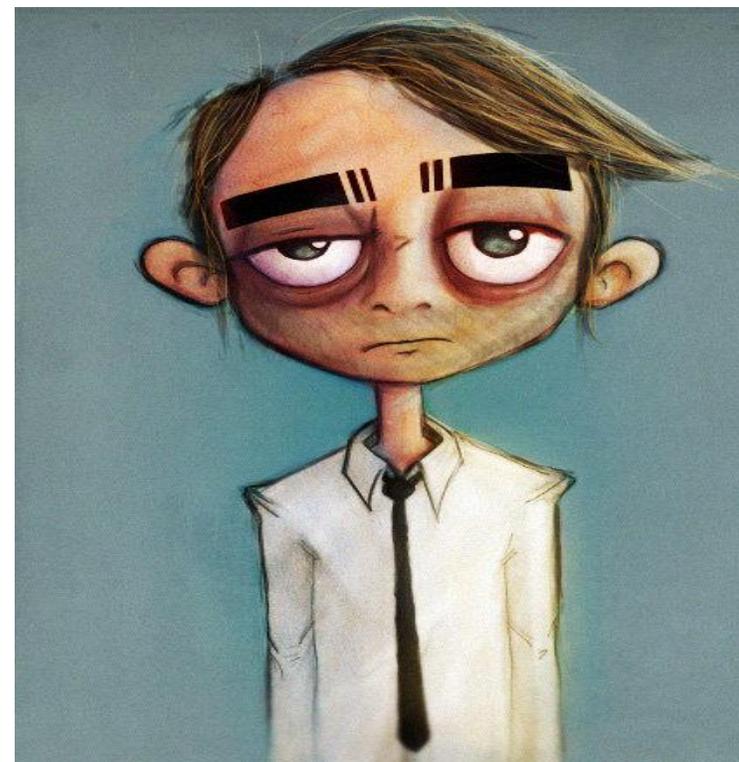
Consecuencias

CONSECUENCIAS MÁS GRAVES

- Trastornos de Ansiedad
- Crisis de Pánico
- Estrés Post Traumático
- Depresión
- Consumo de Alcohol y Drogas
- Intento de Suicidio

CONSECUENCIAS PARA LA INSTITUCIÓN

- Menor productividad
- Aumento del ausentismo laboral, bajas por depresión, etc.
- Aumento de la rotación del personal
- Aumento del riesgo de accidentes laborales
- Problemas a nivel de clima laboral.



NO constituye Acoso Laboral



- a) Estrés laboral o agotamiento en el trabajo.
- b) Malas condiciones laborales o mala gestión del personal, podría constituir maltrato laboral, lo cual se aborda organizacionalmente, pero no es constitutivo de acoso.
- c) Los actos destinados a mantener la disciplina.
- d) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- e) La formulación de circulares o memos.
- f) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios.
- g) Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Intervinientes.

DENUNCIANTE:

- Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre directamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición de la persona que se siente maltratada o acosada

DENUNCIADO:

- Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

VÍCTIMA:

- Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

RECEPTOR/A DE LA DENUNCIA:

- Persona encargada de recibir las denuncias. Cumple una función exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia.

FORMAS: Ataque a la víctima con medios organizacionales.

- *El superior restringe a un subordinado la posibilidad de hablar.
- *Cambiar la ubicación de un trabajador (a) separándolo de sus compañeros (as).
- *Prohibir a los Compañeros (as) hablar con un trabajador (a) determinado.
- *Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- *Juzgar el desempeño de un trabajador (a) de forma ofensiva.
- *Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador (a).
- *No asignar tareas a un trabajador (a), asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades.
- *Asignarle tareas degradante a un trabajador.
- *Asignar tareas a un trabajador (a) con datos erróneos.

FORMAS: Ataque a la relaciones sociales de la víctima con aislamiento social..

*Rehusar la comunicación con un funcionario (a) a través de miradas y gesto, no comunicarse directamente con el o ella o no dirigirle la palabra.

*Tratar a un trabajador (a) como si no existiera.

FORMAS: Ataque a la Vida privada de la víctima

- * Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador (a).
- * Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
- * Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- * Dar a entender que un trabajador (a) tiene problemas Psicológicos.
- * Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
- * Mofarse de la vida privada de un trabajador.

FORMAS: Violencia Física

- *Ofertas sexuales o violencia sexual contra un trabajador (a).
- *Amenaza de violencia física a un trabajador (a).
- *Maltrato físico a un Trabajador.

FORMAS: Ataques a las actitudes de la víctima

- *Actitudes y creencias políticas de un Funcionario (a).
- *Actitudes y creencias religiosas de un Funcionario (a).
- *Mofas a la nacionalidad de un funcionario (a).

FORMAS: Agresiones Verbales

- *Gritos o insultos contra un trabajador (a).
- *Críticas permanentes al desempeño de un trabajador.
- *Amenazas verbales a un trabajador (a).

Marco Normativo (Acoso Laboral y Acoso Sexual)

¿Qué es Acoso Sexual? (Ley N°20.005)

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, solicitando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Requerimientos de carácter sexual-ambiente laboral.

No consentidos

Requerimientos amenazan o perjudican situación laboral o

No se requiere de reiteración de la conducta

Acoso Sexual: Algunos ejemplos

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual** (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual** (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo** (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual

¿ACOSO O COQUETEO?

POR LAURA BATES*

AUNQUE DISTINGUIR LA DIFERENCIA DEBERÍA SER SENTIDO COMÚN, SI SIGUES CONFUNDIDO PUEDES RESPONDER ESTAS PREGUNTAS:

¿TU MANERA DE COQUETEAR PUEDE **ASUSTAR O ALARMAR** A LA OTRA PERSONA?

NO

TE HE ESTADO OBSERVANDO DESDE HACE DÍAS



SÍ

¿HACES UNA **APROXIMACIÓN SEXUAL DIRECTA** A PESAR DE QUE EL CONTEXTO [COMO UNA ENTREVISTA DE TRABAJO] LA HAGA **INAPROPIADA**?

NO



¿TIENES PLANES EN LA NOCHE?

SÍ

¿TU COQUETEO CONSISTE EN **DECIR COMENTARIOS QUE NO SON BIENVENIDOS** SOBRE EL CUERPO O LOS GENITALES DE LA OTRA PERSONA?

NO

QUE DESTAPADITA VIENES HOY



SÍ

¿SIGUES **INSISTIENDO** A PESAR DE QUE LA OTRA PERSONA HA EXPRESADO QUE **NO ESTÁ INTERESADA**?

NO



NO TE HAGAS DEL ROGAR

SÍ

SI TU RESPUESTA FUE "SÍ" A CUALQUIERA DE ESTAS PREGUNTAS, ENTONCES **NO ESTÁS "COQUETEANDO"**.

*Creadora del proyecto EVERYDAY SEXISM | Fuente: "Flirtation or sexual harassment? Here's how to tell the difference" THE GUARDIAN

Clasificación

Acoso quid pro quo: Chantaje sexual, se fuerza a una persona elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder o ser perjudicado ante ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

Intimidación: Acoso entre pares.

- Invitaciones, solicitudes indebidas
- Manifestaciones verbales o no verbales y físicas
- Creación de un entorno laboral hostil, de intimidación o de abuso.

El acoso sexual no debe confundirse con abuso sexual

El abuso sexual es un delito que puede ir o no acompañado de acoso sexual.

“se entenderá por abuso sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado a los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no haya contacto corporal con ella.”



Diferencia entre acoso sexual y acoso laboral

- El acoso sexual tiene mayor especificidad por el objetivo y el contenido de las conductas que giran en torno al sexo.
- Las víctimas perciben de manera más inmediata un acoso sexual.
- El acosador sexual puede terminar por reconocer que ha realizado una conducta inapropiada.
- Las conductas son variadas y se dan en un amplio rango que puede ser más difícil de acotar.
- Las víctimas de acoso laboral tardan más tiempo en percibir que son víctimas de este tipo de acoso.
- El acosador laboral, mantiene la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena.



Clasificación.

Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Acoso moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.

Acoso medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para invitaciones con intenciones sexuales.

Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.

Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos



Efectos.

- **Efectos Físicos**: dolores de cabeza, molestias gastrointestinales, insomnio.
- **Efectos Psicológicos**: frustración, ansiedad, pérdida de en la autoestima, merma productividad laboral, rechazo al trabajo depresión, etc.
- **Efectos Sociales**: Desconfianza hacia los demás. Dificultades para relacionarse con personas del sexo opuesto.



Conversación 1:

Algunas afirmaciones sobre el acoso sexual en el trabajo*

Las mujeres provocan por su forma de vestir o comportarse; algunas lo hacen a propósito para seducir a los hombres.

La víctima puede detener el acoso sexual en el trabajo si lo desea.

*OIT (2014), *Guía para la intervención sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*

Conversación 1:

Algunas afirmaciones sobre el acoso sexual en el trabajo*

El acoso sexual no ocurre con frecuencia: son casos aislados de personas descontroladas por sus deseos sexuales, por sus hormonas; especialmente los hombres por ser hombres.

La mayoría de los casos de acoso se deben a piropos inofensivos.

Solo los hombres hostigan sexualmente.

*OIT (2014), *Guía para la intervención sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*

Conversación 2:

Califique las siguientes situaciones de acuerdo a si cree usted que se configura o no el acoso sexual de acuerdo a la Ley 20.005*

a) Una mujer en su trabajo recibe una invitación a cenar por parte de su jefe directo. Ella rechaza la oferta bastante molesta y su jefe le pide disculpas.

Comentario: El acoso sexual exige que haya consecuencias sobre los aspectos laborales del trabajo. En este caso parecieran no existir.

b) Cada vez que pasa cerca de una trabajadora, el jefe le toca la cintura, la roza con su cuerpo y en algunos casos le “agarra” algo más abajo de la cintura.

Comentario: Éste es un caso inequívoco de acoso sexual.

*OIT (2006), *Manual de Autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación*

Conversación 2:

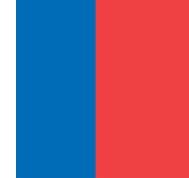
Califique las siguientes situaciones de acuerdo a si cree usted que se configura o no el acoso sexual de acuerdo a la Ley 20.005*

c) Juan es obrero de una construcción. Cada vez que va a cobrar su sueldo, coquetea desmedidamente con la secretaria, quedándose en su oficina más tiempo del requerido y haciéndole insinuaciones de tipo desagradable. A ella le molesta, pero no dice nada para no complicar las cosas y porque sabe que Juan tiene cuatro hijos que dependen de él.

Comentario: Sería conveniente indagar más, pero la molestia de la mujer es un síntoma bastante determinante. Lo importante, además, es que le haya representado esta molestia a Juan. Recuérdese que el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona, por lo cual si ella se siente molesta por la actitud de Juan, se está lesionando el bien jurídico que la norma intenta salvaguardar.

*OIT (2006), *Manual de Autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación*

Conversación 2:



¿Cuáles de las siguientes características NO corresponden a la definición de acoso sexual, según lo dispuesto en la Ley 20.005? **Indique las características que NO se asocian con el acoso sexual.***

A) Se trata de una acción de carácter indebido



B) La acción indebida siempre es realizada por un hombre contra una mujer



C) El medio por el cual se realiza el acoso es siempre el contacto físico o alguna invitación impropia

D) Para ser considerado como tal, el requerimiento debe tener una connotación sexual.

E) Debe ser realizada sin el consentimiento de la persona afectada.



F) Puede producir o no perjuicio laboral o las oportunidades de desarrollo en el trabajo.

*OIT (2006), *Manual de Autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación*



Procedimiento Interno de Denuncias Acoso

Objetivo del procedimiento: Contar con un mecanismo formal, ajustado a la normativa vigente sobre acoso, para garantizar un método de denuncia que cumpla con los siguientes **principios**:

Respeto a la
dignidad
personal

Confidencialidad

Celeridad

Imparcialidad

Principio del debido
proceso

Igualdad de genero

Procedimiento Interno de Denuncias Acoso

PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

1

ORIENTACIÓN PARA EL POSIBLE DENUNCIANTE: Marco legal, funcionamiento del procedimiento, características para que sea admisible una denuncia. Puede solicitar orientación o no.

2

FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA: Se dirige a la autoridad competente. Por oficina de partes. Puede ingresarla víctima, denunciante o un tercero.

3

REQUISITOS DE LA DENUNCIA: Identificación, domicilio, narración circunstanciada, individualización de quienes hubieren cometido los actos y acompañar antecedentes.

4

DEFINICIÓN: Autoridad en 3 días determina si tendrá la demanda por presentada o no.

5

PROCESO DISCIPLINARIO: Investigación sumaria o sumario administrativo.

DERECHOS DERIVADOS DE LA DENUNCIA:

La víctima es resguardada y cuenta con una serie de derechos señalados en el Procedimiento: no podrán ser objeto de medidas disciplinarias en un plazo determinado ni ser trasladados, además de no ser objeto de precalificación si el denunciado es su superior jerárquico.

DENUNCIAS INFUNDADAS:

Si la investigación sumaria o sumario administrativo arroja antecedentes fundados sobre la falsedad de denuncia -o comprueben un ánimo deliberado de perjudicar al denunciado-, corresponden sanciones conforme al mérito de la investigación.

Procedimiento Interno de Denuncias Acoso

Rol de los Receptores de Denuncia



- Su rol es informativo respecto al **marco conceptual y normativo del acoso laboral o sexual**, según corresponda, así como del **procedimiento interno de denuncias**. No debe generar informes, juicios ni indagaciones respecto de la denuncia.
- No es requisito para presentar una denuncia el solicitar ayuda del receptor/a, pues **legalmente existe la posibilidad de ingresar denuncias directamente a través de oficina de partes**.
- El/la receptor/a entregará un formulario de denuncia, cuyo fin es que sea identificado por oficina de partes y dirigido a la Autoridad correspondiente con el cumplimiento de los principios del procedimiento.



Procedimiento Interno de Denuncias Acoso: Cómo denunciar

- ❖ Toda denuncia debe contener:
 - Sobre cerrado indicando a qué autoridad va dirigida, y que se trata de un documento CONFIDENCIAL.
 - Datos de identificación del denunciante (nombre completo, RUT, Dirección), nombre de la persona denunciada, firma del/la denunciante.
 - Se recomienda relato específico de las situaciones a denunciar, idealmente con fechas, y relatadas cronológicamente
 - Acompañar la carta de pruebas con las que cuente
 - Se recomienda nombrar eventuales testigos de las situaciones que denuncia para que fiscal o investigador sepa a quienes podría citar a declarar.

Procedimiento Interno de Denuncias Acoso:

Consideraciones al presentarse una denuncia de acoso

- El objeto de una denuncia es generar una investigación sumaria o sumario administrativo, para determinar **responsabilidad administrativa**.
- Debe respetarse el principio del **debido proceso**.
- La figura del receptor cumple una **función canalizadora**, no correspondiendo tomar conocimiento del contenido de las denuncias y menos pronunciarse al respecto.
- De acuerdo a Instructivo Presidencial y orientaciones DNSC: “Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el área de Gestión y Desarrollo del servicio respectivo, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las **medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada**, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios/as con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas.”



**CHILE LO
HACEMOS
TODOS**