

Medidas preventivas del Servicio de Gobierno Regional

1- Declaración de Principios:

Está basada donde se demuestra el compromiso e interés del Servicio Gobierno Regional de Magallanes en prevenir y sancionar el acoso, defendiendo el derecho de todos los funcionarios/as a ser tratados/as con respeto y dignidad.

2- Comunicación:

El Servicio debe asegurar la difusión necesaria sobre el procedimiento a seguir, conforme al presente manual, asegurando la seriedad, responsabilidad y confidencialidad, así como la protección de la víctima ante represalias laborales.

3- Responsabilidad:

Todos los funcionarios/as deberán cooperar para mantener dentro de su ámbito un lugar seguro, de respeto y mucha comunicación con las jefaturas con el fin de garantizar que no se produzcan hechos de abuso.

4- Capacitación:

El Servicio se compromete a realizar anualmente un curso de enfoque de género, con el fin de ir creando una cultura de este enfoque dentro de la institución.

ACTORES Y RESPONSABLES

Denunciante

Víctima

Denunciado (a)

Receptor(a) de la denuncia

Fiscal

Actuario(a)

Jefatura Máxima del Servicio

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

El siguiente protocolo será aplicado a todos los funcionarios/as, que tienen relación contractual con el Servicio de Gobierno regional de Magallanes y Antártica Chilena, plantas, contratistas, honorarios o que presten servicios externos.

Denuncia:

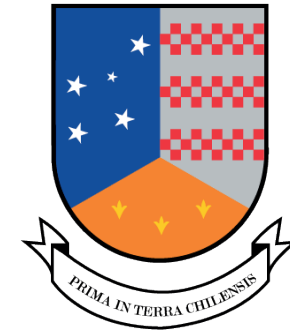
- La puede realizar el funcionario/a afectada.
- De una tercera persona (previa autorización de la funcionaria/o afectado)
- Debe ser por escrito de acuerdo al Art. 90B del estatuto Administrativo.

Formalización ante un Receptor:

- Quien cumpla el rol de Receptor/a de denuncia debe ser nombrado formalmente y debe contar con sensibilización y capacitación en igualdad de género.
- La denuncia no debe transformarse en una instancia de mediación.
- Los intervinientes (fiscales y receptores que deben contar formación en igualdad de género y no discriminación).

Denuncia escrita

deberá identificar claramente al denunciado, ubicación laboral de ambos, incorporar un relato detallado (los hechos en forma cronológica) de los acontecimientos en que se fundamenta la denuncia, y si existen pruebas de la conducta de acoso, finalmente deberá ir la firma del denunciante, asimismo, y en conformidad con el estatuto administrativo, podrá solicitarse que en la etapa de la denuncia e investigación sean secretas respecto a terceros y su identidad o los datos que permitan determinarla, así como la información antecedente y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.



Manual de Prevención y Acoso Sexual Maltrato y Acoso Laboral

El estado de Chile con fecha 18 de marzo 2005, a través de la Ley 20.005 tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo.

Acoso Sexual

“ Una persona, generalmente un empleador, supervisor o representante del empleador que tiene autoridad para tomar decisiones en relación con el empleo, hace depender de la provisión de favores sexuales beneficios laborales como empleo, promoción, aumentos de salario, asignación de turnos o trabajo, expectativas de rendimiento y otras condiciones laborales ”

Conductas que constituyen acoso sexual

- Proposiciones sexuales inadecuadas.
- Que te realicen gestos y miradas insinuantes.
- Que hagan preguntas sobre tu vida sexual.
- Que pidan abiertamente relaciones sexuales.
- Que te abracen y besen cuando no lo deseas.
- Que recibas tocamientos en partes íntimas.
- Cuando te presionan para obtener sexo a cambio de mejoras.
- Que tengas que realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Cuando te pidan reiteradamente citas.

Acoso Laboral

“ 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 él los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. ”

Conductas Abusivas

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Ataque a la reputación, a la calidad profesional de la funcionaria (Género)
- Asignar objetivos o proyectar con plazos que saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecarga selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al funcionario/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, con vistas a estigmatizarle ante compañeros o jefes.

- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos delante de sus compañeros de trabajo.

Maltrato Laboral

Si bien el concepto de acoso es el más utilizado y tematizado no debemos olvidar que existe otra manifestación de violencia organizacional que no está tipificado ni existe normativa que lo sancione como tal.

“ Corresponde cualquier manifestación de conducta abusiva, especialmente de los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral ”