



# Buen Trato y Protección a la Dignidad

Prevención de Maltrato, Acoso laboral y sexual

Unidad de Igualdad de Género y Diversidades





# ¿Qué es el buen trato?



Y2meta.app-Spot\_Un trato por el Buentrato\_2016 - Completo-(480p).mp4



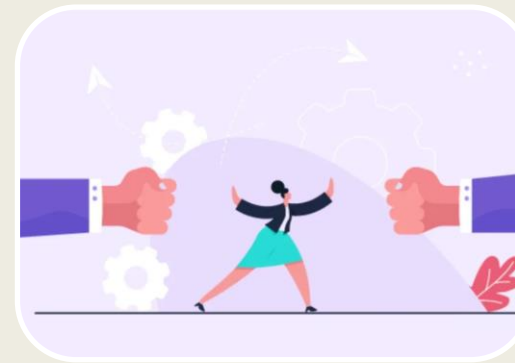
## Empatía

Entender y dar sentido a las necesidades de los demás



## Comunicación Efectiva

Poder comunicar mis necesidades genuinamente



## Resolución de Conflictos

De forma no violenta



## Jerarquía y Poder

Adecuado ejercicio de éstas





# ¿Qué es la empatía?

## EMPATÍA EN EL TRABAJO

La empatía es la capacidad de percibir y entender las emociones de los demás, comprendiéndolas desde el punto de vista de la otra persona.

😊 Es ponernos en los zapatos del otro.

La empatía en el trabajo implica establecer una conexión emocional con los demás que nos permite reconocer su estado emocional ante las diversas situaciones que se presentan en el trabajo y reaccionar frente a ello apropiadamente.





# La Comunicación





# ¿Cómo fomentar la comunicación efectiva?

D

- Describe la situación y el contexto de lo que quieres conversar, discutir o pedir.

E

- Expresa las emociones y afectos que rodean la situación

A

- Sé asertivo: Plantea tu punto de vista de manera segura y sin rodeos.

R

- Refuerza tu petición: menciona los beneficios que traería a la situación, si se accede a lo que solicitas.

M

- Mantente firme en tu posición

A

- Aparenta seguridad (aunque no la sientas)

N

- Negocia en caso de ser necesario





# Conflictos

## 5 estilos de manejo de conflictos

HubSpot

**1 Complaciente:** abandona sus necesidades en favor de los demás.



**2 Evasivo:** evita por completo el enfrentamiento. Esquiva los conflictos cada vez que aparecen.

**3 Comprometido:** intenta encontrar una solución que satisfaga todas las partes. Busca el punto medio.



**4 Colaborativo:** busca resultados que satisfagan a todas las partes y no un punto medio.

**5 Competitivo:** toma una postura firme y se niega a ver las perspectivas de los demás.



## Características de los conflictos laborales



**Son inevitables:** es imposible que tu empresa no se enfrente nunca a un conflicto laboral; en las relaciones humanas son normales los desencuentros o diferencias de opinión, y más cuando en espacios en los que se toman decisiones constantemente.



**Son necesarios:** enfrentar estas situaciones y solucionarlas de manera efectiva y consciente, aportará al fortalecimiento de las relaciones dentro de la empresa y dará experiencia para prevenir que vuelva a suceder lo mismo en el futuro.

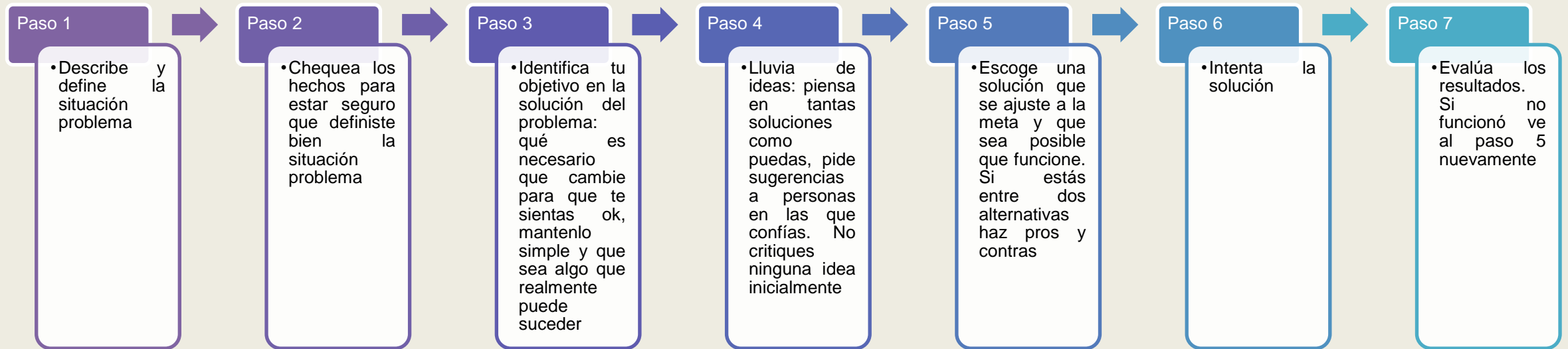


**Pueden ser peligrosos:** cuando no los identificas a tiempo y no los resuelves de manera adecuada, teniendo en cuenta a todas las partes y mediando de manera positiva, pueden generar riesgos para tus colaboradores y tu empresa.





# ¿Cómo resolver los conflictos?





# Jerarquía y Poder



master-mbaonline.com







# ¿Por qué hablamos de buen trato?

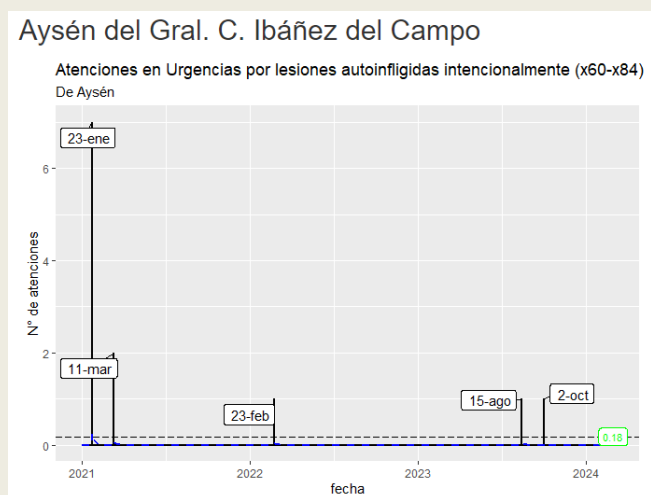
- «Brindar servicios de calidad a los ciudadanos, requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios públicos respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo óptimo. Por esta razón, es necesario prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, para lo cual **cada servicio público deberá establecer acciones de protección de la dignidad y promoción del buen trato**, que constituyan un mecanismo de control social dentro de las organizaciones, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior de los servicios públicos.
- La Estrategia de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, busca mejorar la calidad de vida laboral, al **intervenir antes que se generen conductas que atentan contra la dignidad de las personas**. En esta lógica, existen ciertas condiciones de trabajo que constituyen circunstancias favorables para el maltrato, acoso laboral y sexual, por lo que su identificación, corrección y manejo pueden prevenir de forma efectiva su presencia. De esta manera, se da cumplimiento al imperativo legal de **proteger el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas**. De manera general, el riesgo o posibilidad de aparición de conductas de maltrato o acoso es menos frecuente en organizaciones donde existen ambientes laborales saludables, con una comunicación fluida, frecuente y abierta, y donde existan prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.
- Para el abordaje de estos temas se requiere contar con políticas de prevención, que se orienten hacia la aplicación de buenas prácticas laborales, adoptando medidas que mejoren la gestión de la organización en lo referente a las personas que en ella se desempeñan»





# Y si miramos algunas cifras en Chile

- A nivel nacional, durante el año en curso, se observa a febrero, un **total nacional de 1357 atenciones de urgencias por lesiones autoinfligidas intencionalmente**, con un promedio diario acumulado desde el 2021 a la fecha de 22.28 consultas a nivel nacional.
- Se contabilizaron **677 atenciones durante febrero**, con un promedio de 23.34 atenciones diarias, con valores muy similares a enero, mes en el que se tuvo un promedio de 21.94 atenciones diarias.





Para resumir entonces y complementar con algunos enfoques...

# Principios del Buen Trato

Igualdad

Enfoque género en acceso a la justicia

No discriminación de género

Principio de No Violencia de Género

Participación e inclusión





Ahora nos toca hablar de maltrato...

# TODAS

## las personas estamos expuestas a sufrir conductas vulneratorias





# Intervenciones

## (Situaciones de maltrato laboral)

Todas las intervenciones y abordajes de las distintas formas de violencia deben existir 4 acciones básicas:

**La Prevención:** trata de la educación, sensibilización, a través de la educación primaria destinada a promover destrezas relacionadas con los buenos tratos; y la prevención secundaria que trata los temas para reconocerlos, identificarlos y entregar destrezas para que las personas logren hacer frente de mejor manera cuando reciben malos tratos y acoso.

**La Atención:** trata de asistencia, acogida y acompañamiento de las personas que la sufren y de quien la ejerce o se le acusa.

**La Protección:** cumple el importante objetivo de detener, frenar, parar las situaciones y a la vez tomar medidas para proteger, cuidar la seguridad e integridad de las personas víctimas.

**La Reparación:** en primera instancia es el reconocimiento de los hechos, de los daños causados, para enmendarlos con acciones correctivas-reparadoras, y volver a un estado de reinicio de una vida libre de violencia.





# Algunas distinciones

Y consideraciones para tener en cuenta



Y2meta.app-¿Cuál es la diferencia entre AGRESIVIDAD y VIOLENCIA\_-(480p).mp4





# ¿Agresividad o Violencia?

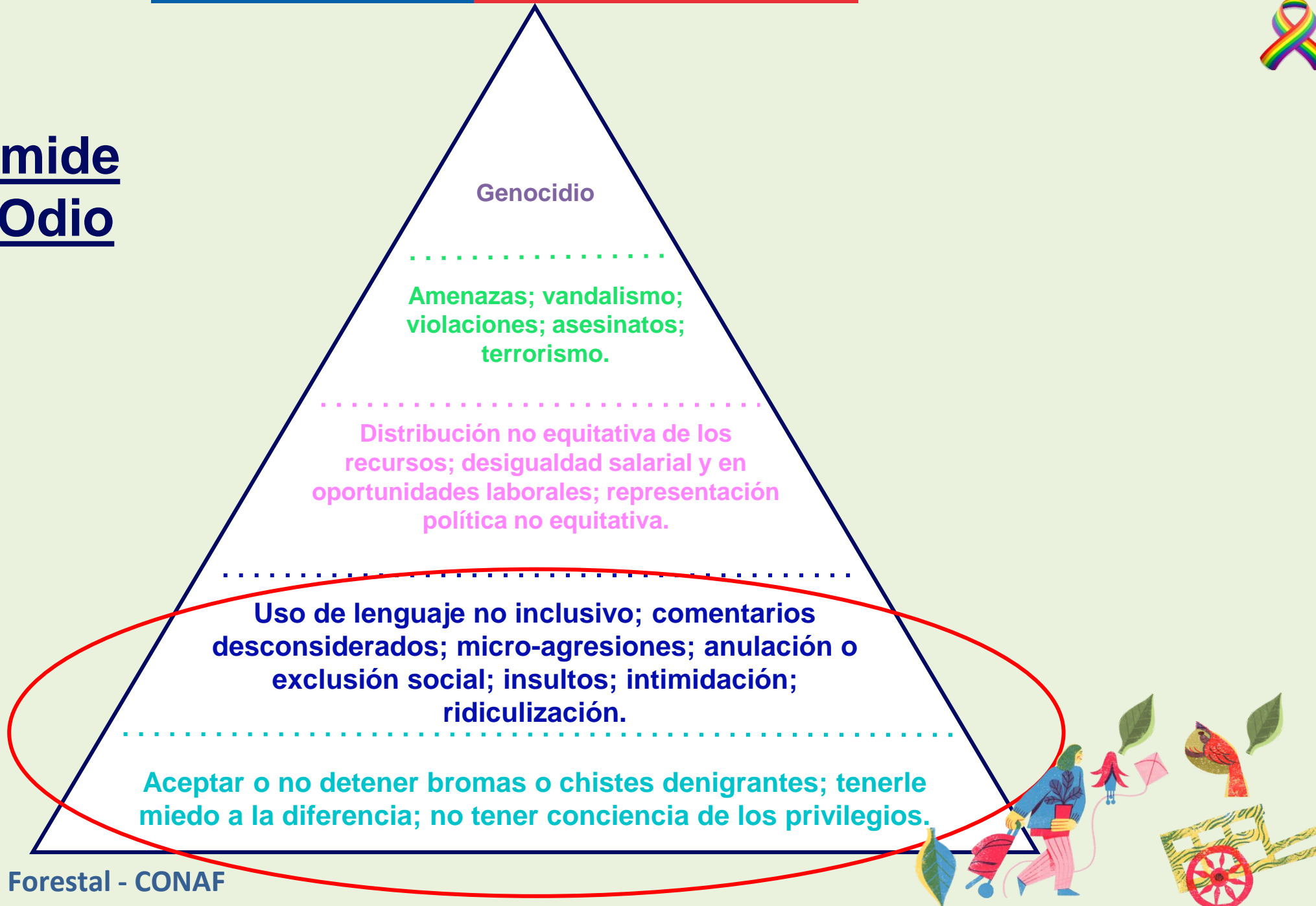
- Es considerada una conducta normal.
- Se utiliza para eliminar amenazas a la vida.
- Su objetivo es ayudarnos a sobrevivir.

- Tiene elementos agresivos.
- Se utiliza para dominar a otro por medio de la fuerza (física, psicológica, económica, política, etc.).
- Su objetivo es causar daño a otras personas.





# Pirámide del Odio







¡Eres muy linda para ser trans!  
¡No se te nota!

Es sólo una broma. No te lo tomes a mal.

¡Te felicito!  
¡Tienes un pensamiento muy estratégico aún siendo mujer!

¡Hazte hombre!

¿Eres gay? ¡Mi mejor amigo también es gay!

No soy racista, pero no entiendo por qué llegaron tantos negros a Chile.

Es que acá en nuestra cultura somos muy de hacer chistes y bromear.

Vamos a salir después del trabajo, pero no te preocupes, sabemos que tienes que ir a cuidar a tu hijo





# ¿Qué tienen de malo estos comentarios?

Minimizan

Ignoran

Excluyen

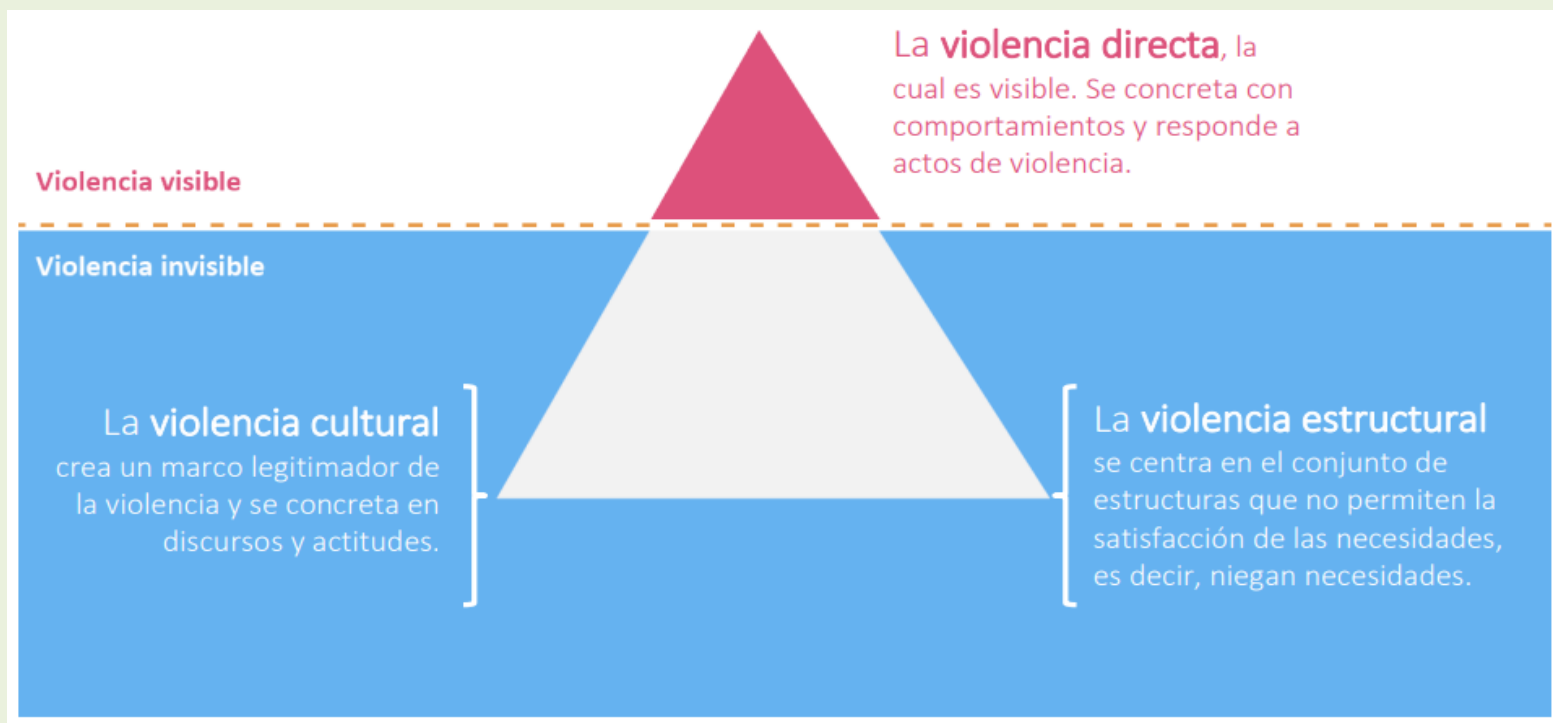
Devalúan





# El triángulo de Galtungio

Según este autor, la generación de la violencia en los conflictos sociales es como un iceberg, de modo que la violencia visible es sólo una pequeña parte del conflicto.





Dentro de ella encontramos por ejemplo

# Violencia de Género

**OMS** la define como todo acto de violencia sexista, producido en el ámbito público o privado, que se produce para mantener el control sobre la otra persona, siendo mayoritariamente dirigida contra la mujer.

Las **Naciones Unidas** definen la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.





# Violencia sexual

## Violencia sexual

Nota importante: En razón de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, y sobre la base de la obligatoriedad de los Estados de garantizarlos en su ordenamiento jurídico interno, la violencia sexual se constituye como una **grave vulneración de los derechos humanos fundamentales de las personas, constituyéndose un delito.**

### Concepto:

La **OMS** define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

### Alcances:

La **OMS** Incluye tanto las relaciones sexuales bajo coacción dentro y fuera del matrimonio, las violaciones por extraños y en conflictos armados, como el acoso sexual (incluida la petición de favores sexuales a cambio de trabajo o calificaciones escolares), los abusos sexuales de niños, niñas y adolescentes, la prostitución forzada y la trata de personas. Tanto hombres como mujeres privadas de libertad pueden sufrir violencia sexual. En el caso de niños, niñas y adolescentes es considerado como una forma de maltrato grave.





# Violencia Laboral

Existen muchas formas de violencia laboral y variadas causas por las cuales se puede discriminar arbitrariamente (estereotipos) a una persona; algunas pueden ser por razones de: sexo, género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Por ejemplo, cuando la mujer sufre discriminación en su desarrollo laboral sólo por ser mujer. Como por ejemplo: cuando se remunera de manera distinta por el mismo trabajo; cuando se da el techo de cristal o segregación/exclusión vertical de género, que significa el escaso acceso de mujeres a puestos de poder, dirección, alta dirección o liderazgo; la discriminación en entrevistas laborales por maternidad; el acoso laboral o Mobbing y acoso sexual laboral; impedir ejercer sus derechos de maternidad, embarazo o lactancia, embarazo o lactancia.





# ACOSO Y MALTRATO LABORAL





## Acoso Laboral

“Acto **contrario a la dignidad de la persona**, configurado por 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 el o los afectados, **su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo**”.

Ley N° 20.607

## Maltrato Laboral

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

Código de Buenas Prácticas Laborales (2006) M. France Irigoyen







# Acoso Laboral: Maltrato Laboral v/s Acoso Laboral

## MALTRATO LABORAL

- La conducta es azarosa, indiscriminada.
- Acción evidente.
- No existe un objetivo común.
- Agresión esporádica.
- Afecta la dignidad de las personas.

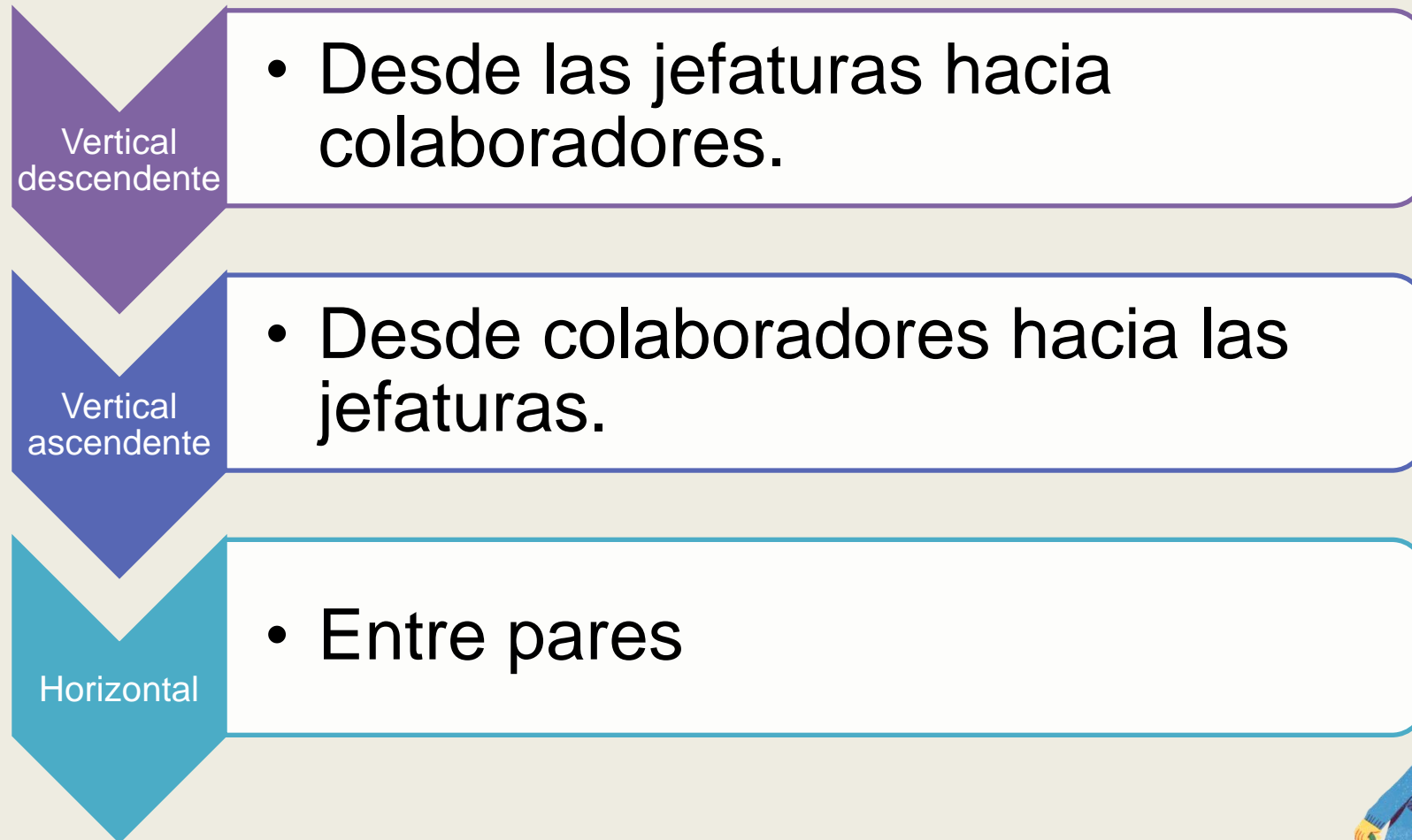
## ACOSO LABORAL

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





# Puede presentarse





# Conductas de Acoso Laboral

## Conductas destinadas a generar aislamiento social:

- Limita sus posibilidades de hablar, comunicarse o reunirse con una jefatura o superior.
- Cambia de ubicación separándola de compañeros y compañeras de trabajo.
- Prohíbe a personas del trabajo a hablar con la persona que está siendo objeto de hostigamiento.
- Ignora, excluye, le hace el vacío, finge no verle o hacerle invisible.
- La señala como problemática y busca aislarla.

## Ataques a la vida privada de la persona:

- Criticar permanentemente a su familia (abuso emocional y criticismo).
- Criticar sus actividades extra- laborales.
- Fomentar el terror psicológico (uso de intimidación).
- Se la hace parecer estúpida, a la persona acosada (abuso emocional: ataques a la autoestima e identidad).
- Se da a entender que tiene problemas psicológicos (abuso emocional: ataque a la autoestima).
- Burlas de supuestas discapacidades, imitación de gestos o voces (abuso emocional: menosprecio, desprecio).

## Conductas de violencia física:

- Puede irrumpir a partir de conductas no verbales intimidantes y amenazantes.
- Invadir el espacio personal o impedir el paso de manera amenazante.
- Maltrato físico como sujetar y/o apretar hombros, cara, manos u otra parte del cuerpo.
- Maltrato físico como empujar, pellizcar, lanzar objetos, tirar el pelo, cachetear, golpear, patear, codazos, rodillazos, golpear con objetos, asalto físico.





# ¿Podemos identificar las conductas?



Y2meta.app-Violencia laboral - El derecho de Yamila-(480p).mp4



Y2meta.app-Cortometraje sobre violencia laboral-(480p).mp4



Y2meta.app-Acoso laboral ejemplos-(480p).mp4





¿Nos atrevemos a hablar sobre el acoso  
laboral en el trabajo?





# ACOSO SEXUAL LABORAL





# Concepto de Acoso Sexual

- En Chile, La Ley 20.005, definió el Acoso Sexual como una acción en que una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe - hombre o mujer- y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Este hecho no se encuentra limitado a acercamientos o contactos físicos. Se entiende, legalmente, como cualquier requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede ser por cualquier medio e incluye propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales.
- Como vimos en las definiciones anteriores, existe un hecho que destaca en la definición, y en este caso es el hecho del **no consentimiento de quien recibe el acto de acoso**.





# Principales características del Acoso Sexual Laboral

- **Realizado por una persona:** puede ser de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre o de una persona a otra persona de su mismo sexo.
- **Sin consentimiento:** la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual.
- **Por cualquier medio:** incluye cualquier acción de acoso sobre la persona acosada, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** el rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el acosador para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.







# Ejemplos de Acoso Sexual Laboral

## Uso de términos, gestos y actitudes de connotación sexual

Pueden ser por medios escritos, visuales, gestuales, orales, (insinuaciones y proposiciones sexuales explícitas verbales o implícitas no verbales), que ofendan, humillen, hostiguen o ubiquen a la persona hostigada en la calidad de objeto y no de persona.

Estos pueden darse a través de chistes, conversaciones de contenido sexual, comentarios sexuales generales, imágenes sexistas que cosifican el cuerpo de terceros, miradas lascivas, gestos o muecas obscenas, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos, 'piropos', silbidos, besos, bocinazos, jadeos y otros ruidos.

## Invitaciones con intenciones de connotación sexual

Estas pueden darse oralmente, por escrito, por medios virtuales y no respetan el no de la mujer. Pueden volverse o ser de tipo:

- Presión e insistencia: Por ejemplo, en una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya dicho que no, y pueden continuar incluso después de haber puesto de manifiesto que dicha insistencia molesta.
- Promesa/Chantaje implícita o explícita: Por ejemplo, de un trato preferente y/o beneficioso respecto a la situación actual o futura, a cambio de salidas o favores sexuales.
- Amenaza: Mediante la cual se exige en forma implícita o explícita una salida o conducta sexual que amenaza la pérdida de oportunidad o desarrollo laboral si no se realiza.





# Ejemplos de Acoso Sexual Laboral

Es importante señalar que ciertas conductas de acoso se encuentran en el límite del abuso sexual, delito tipificado en nuestro código penal, entre ellas se pueden observar los **hostigamientos que casi implican contacto físico, pero que implican una proxémica de acoso, como acercamientos corporales, acercarse demasiado al cuerpo de otra persona; arrinconar, obstruir el paso, encerrar con carácter sexual.**

Para diferenciar, el abuso sexual ocurre cuando **explícitamente se realizan roces deliberados al cuerpo de la otra persona; tocamientos y manoseos como: tocar la cintura, tocar cerca del pecho, dar besos cerca de la boca, palmaditas, pellizcos, apretones, sujetar, rozar con los genitales, exhibir los genitales, agredir los órganos sexuales, intento de violación y la coacción para relaciones sexuales no consentidas.**





# Consecuencias Físicas de Maltrato



Y2meta.app-Traumas\_ ¿Qué efectos tienen en el cerebro\_\_ Sana Mente-(480p).mp4





# Consecuencias de vivir Acoso Sexual y/o Laboral

## VÍCTIMAS

Sufrimiento psicológico, pérdida de autoestima

Humillación, aislamiento

Pérdida oportunidades laborales y empleo

Enfermedades físicas y mentales

Gastos asociados a los procedimientos

## EMPLEADORES

Menor productividad

Menor compromiso

Desmotivación

Ausentismo mayor

## SOCIEDAD

Justicia Civil/penal/laboral

Menos mujeres en puestos de poder





# 4<sup>o</sup>

## Chile es el cuarto país con mayores niveles de infelicidad

### Motivos de felicidad

- 1 Salud mental
- 2 Salud física
- 3 Tener un propósito en la vida
- 4 Estar en la naturaleza
- 5 Condiciones de vida

### Principal problema de salud

En Chile, la prevalencia en la vida de los principales trastornos mentales es de 36% y los más frecuentes son la agorafobia (11,1%), la depresión mayor (9,0%), la distimia (8,0%) y la dependencia del alcohol (6,4%). En general, estas afecciones explican 15% del total de años de vida saludable perdidos por enfermedad.





# Consecuencias psicológicas

## Sintomatología depresiva

Angustia o miedo

Verbalización es negativas, engañosas y/o incoherentes

Tristeza o aflicción

Sentimiento de culpa o inutilidad

Falta de energía

Problemas de concentración

Pérdida o aumento de apetito

Baja autoestima

Pérdida de interés

Disminución de placer

Problemas de memoria

Problemas para dormir

Cambios de humor bruscos

Insomnio o hipersomnias

Agitación o retardo motor

Desesperanza

Irritabilidad

Aislamiento social

Consumo de sustancias

Conductas autolesivas

Falta de proyección futura

## Sintomatología ansiosa

Hipervigilancia

Agitación, sobresalto o nerviosismo

Náuseas o molestias abdominales

Sofocación, falta de aliento o ahogo

Sensación de mareo o de inestabilidad

Adormecimiento o cosquilleo

Sudoración o escalofríos

Temblores o sacudidas

Palpitaciones o taquicardia

Sensación de pérdida de conciencia

Pensamientos intrusivos





## Síntomas de depresión reportados **LA MAYORÍA DE LOS DÍAS DE LAS ÚLTIMAS 2 SEMANAS**

Cansancio o poca energía

Aumento o disminución de apetito

Problemas para dormir

Poco interés o disminución del placer

Desánimo o desesperanza

Dificultad para concentrarse

## Síntomas de ansiedad reportados **LA MAYORÍA DE LOS DÍAS DE LAS ÚLTIMAS 2 SEMANAS**

Preocupación excesiva

Problemas para relajarse

Nerviosismo, angustia o tensión

Dificultad para dejar de preocuparse

Irritabilidad

Inquietud





# Señales de alerta de conductas suicidas

**Busca formas de terminar con su vida.**

**Deseo de morir, herir o matarse, o bien, amenaza con hacerlo.**

**Sentimientos de desesperanza o de no tener razones para vivir.**

**Sentirse atrapado, bloqueado o sufrir un dolor que no puede soportar.**

**Ser una carga para otros o ser el responsable de todo lo malo que sucede.**

**Visita o llama a sus cercanos para despedirse.**

**Aislamiento social.**

**Escasa participación en actividades.**

**Duerme demasiado o muy poco.**

**Mayor uso de alcohol o drogas.**

**Pérdida de interés.**

**Ansiedad.**

**Se percibe fatigado o cansado.**

**Muestra agresividad o irritabilidad.**

**Regala posesiones preciadas.**







# Factores de riesgo en el trabajo para vivir acoso sexual laboral

Mayoría de hombres y liderazgos masculinos

Tolerancia organizacional

Asimetría de poder

Respaldo al denunciado por las jefaturas

Ausencia de consecuencias

Entre mujeres y hombres

Licencias médicas prolongadas víctima

Trabajos no típicamente femeninos

Riesgo de ser denunciado

Percepción de impunidad

Percepción quejas ignoradas

Quienes denuncian tienen dificultad para probarlo

Pérdida empleo víctima





# Características de los abusos

Se ha descrito a los circuitos abusivos como sistemas producidos históricamente, dado que sus prácticas abusivas tienen una fuerte raigambre cultural-histórica. Se caracterizan por ser rígidos y estables en el tiempo, lo que los hace resistentes al cambio, por lo cual, frente a un estímulo externo que busca modificarlos y romper el circuito de los malos tratos, estos sistemas recuperan rápidamente su estabilidad y vuelven a su funcionamiento abusivo.

## Perfil psicológico del abusador

- Egocentrismo
- Falta de empatía
- Sentimientos de propiedad o sentirse el dueño o dueña
- En muchas ocasiones percibe que goza de impunidad

## Perfil psicológico del abusado/a

- Las personas abusadas suelen presentar ciertas características como:
  - Una disminución de su propio valor
  - Disminuir su registro de malestar
  - Se culpan a sí mismas de las causas de la violencia, tienden a “ser para otros”
  - Presentar cierta incondicionalidad y sumisión con las figuras de poder

## Los Terceros

- Respecto de las y los terceros, estos pueden ser familiares, testigos, compañeros, colegas, funcionarios/as de las instituciones, etc. Y aunque pretendan mantener una aparente imparcialidad, nunca son neutros.





# Los terceros

Es decir, dependiendo de la posición que adopten pueden no ver, ni visibilizar, ni siquiera nombrar la violencia; pueden no sentir, no rechazar y también no actuar; con lo cual avalan, aceptan y perpetúan la violencia contribuyendo a sostener y mantener el circuito abusivo.

En otros casos, pueden adoptar una posición activa hacia el movimiento de detener e interrumpir el circuito abusivo y de violencia, generando un 'ruido' o una 'perturbación' significativa en el sistema a través de visibilizar, actuar, poner nombre a la situación, desnaturalizarla, activarse emocionalmente y adoptar una postura ética mínima de rechazo a la violencia, actuando sin violencia y sin ponerse en riesgo.

La importancia de las y los terceros, desde la perspectiva de los sistemas y los circuitos abusivos, radica en que son quienes más tienen la posibilidad de contribuir al cambio, a la interrupción y al quiebre o ruptura de un circuito abusivo.

¿En qué situaciones he sido un tercero/a y pude haber actuado, pero no lo hice?





# Convenio 190 OIT y la Recomendación 206 son Normas Internacionales del Trabajo

El Convenio 190 y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Este convenio genera obligaciones para los Estados que lo ratifican, a adecuar su legislación para prevenir la violencia y el acoso.

## Disponer de Instrumentos

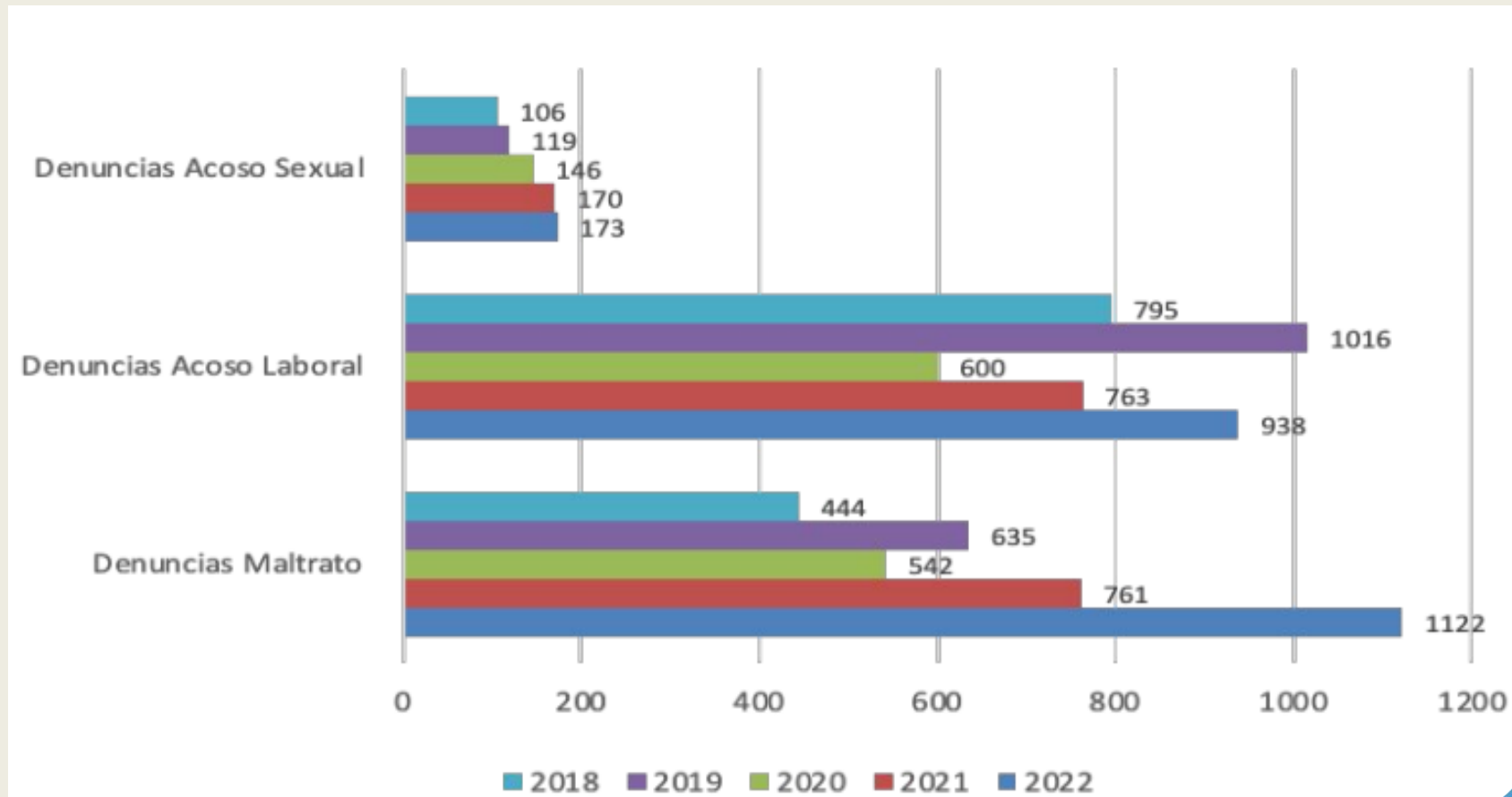
Contar con instrumentos que ayuden al mejor tratamiento y acompañamiento a los/as afectados/as:

- Procedimiento de tratamiento, denuncia e investigación.
- Formato para la denuncia.
- Protocolo para los receptores de denuncia





# Denuncias reportadas



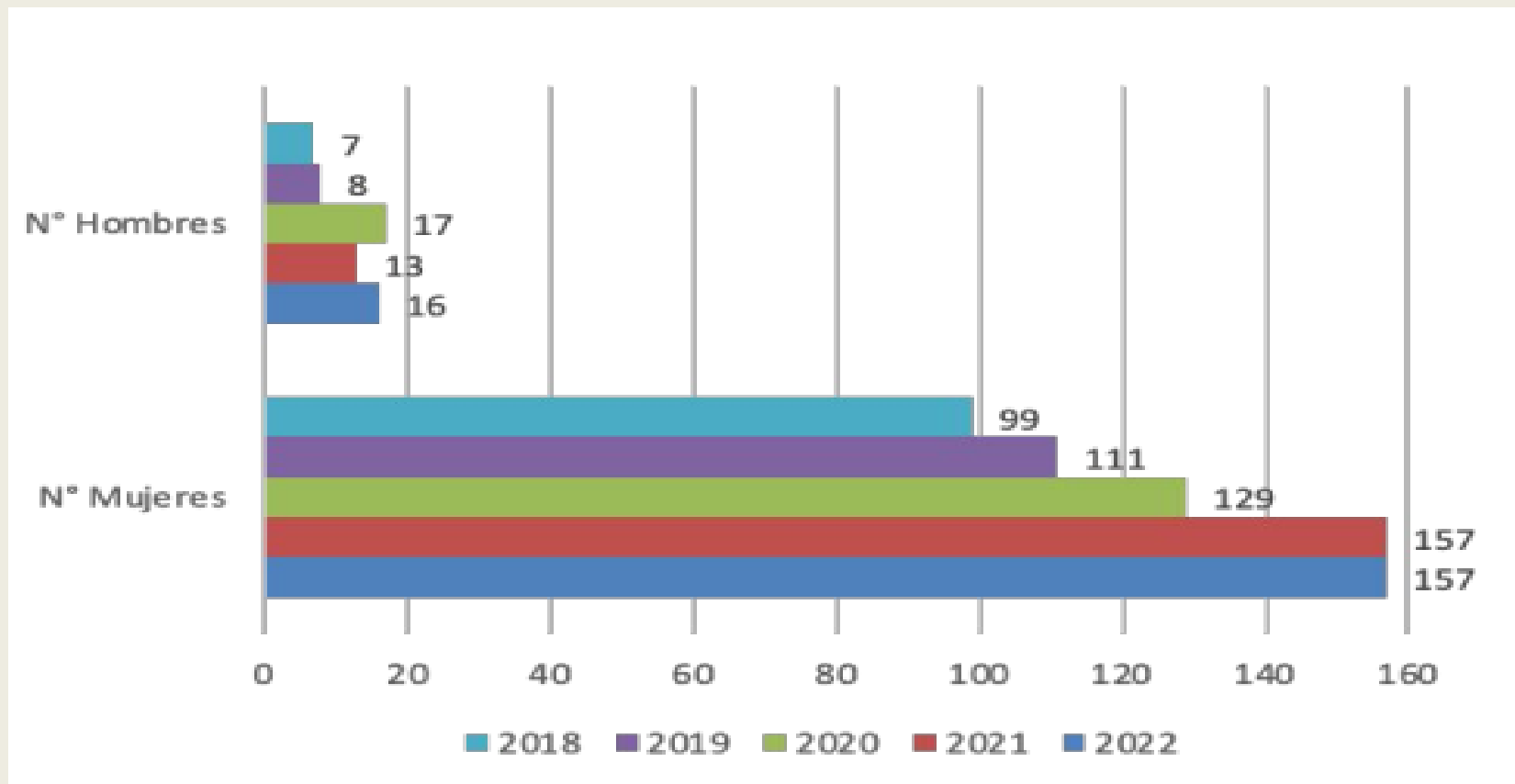
Fuente: Laboratorio de Gobierno

Corporación Nacional Forestal - CONAF





# Denuncias reportadas correspondiente a Acoso Sexual laboral, según sexo de la persona denunciante

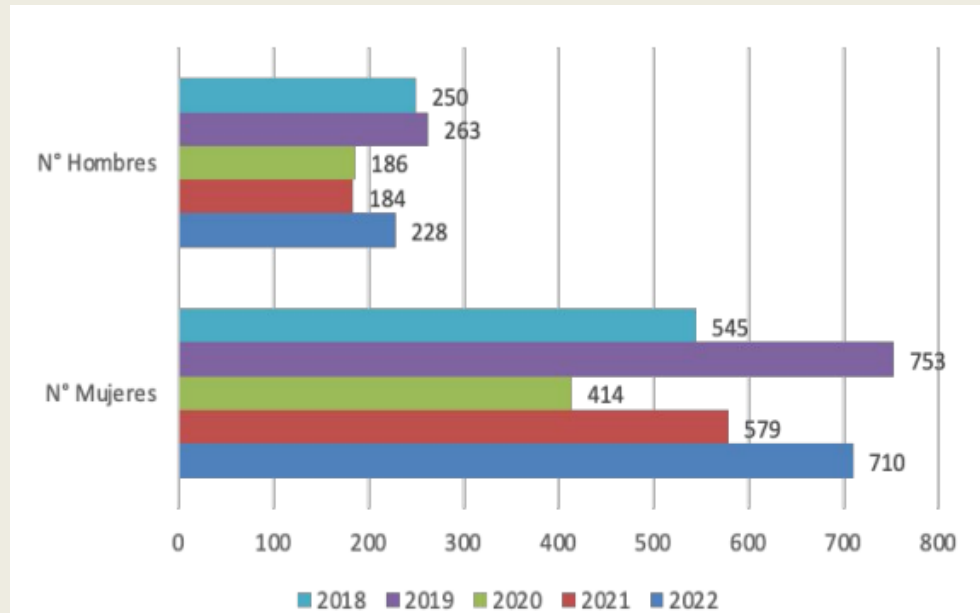


Fuente: Laboratorio de Gobierno

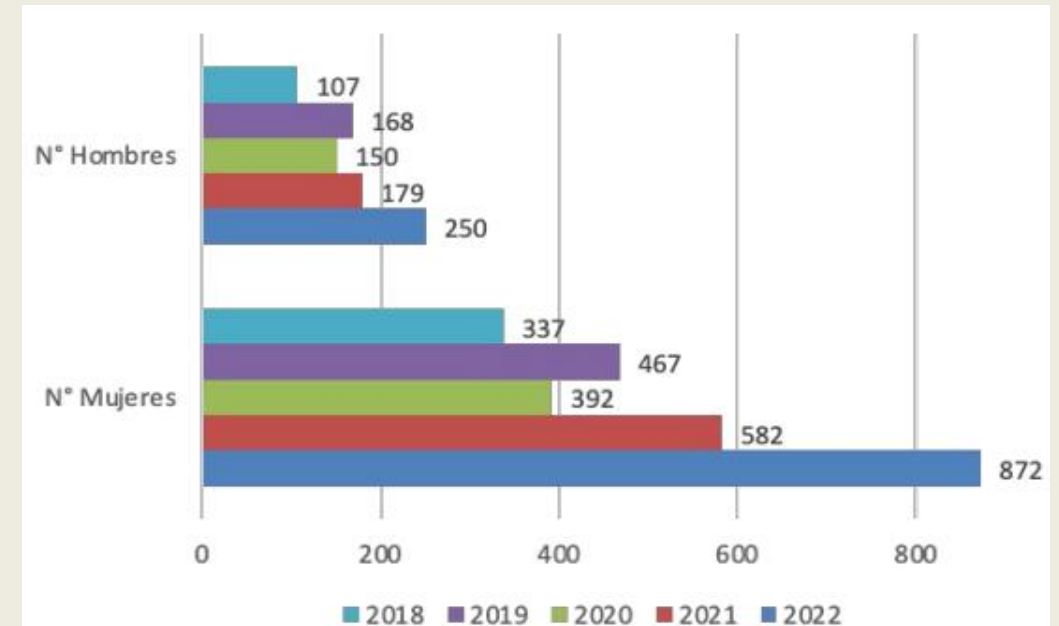




## Denuncias reportadas correspondiente a Acoso laboral, según sexo de la persona denunciante



## Denuncias reportadas correspondiente a Maltrato laboral, según sexo de la persona denunciante



Fuente: Laboratorio de Gobierno





# OJO CON EL ACOSO

♀ Campaña tolerancia cero AL ACOSO SEXUAL ♂

## 1 Soy víctima de acoso sexual en el trabajo. ¿Qué hago?

**Paso 1** Descarga el formulario de denuncia escaneando el código QR.

**Paso 2** Envía el formulario por mail o CeroPapel a la autoridad de CONAF correspondiente.

## 2 Si presento la denuncia en CONAF ¿Qué sucede?

Se deberá instruir el procedimiento de investigación interna respectivo que se encuentra regulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

O existe la posibilidad que CONAF, en virtud de la gravedad de la denuncia y los hechos, remita los antecedentes a la Inspección del Trabajo correspondiente para su investigación.

## 3 Durante el proceso ¿Estoy protegida/o?

Las medidas de protección y resguardo son:

- Separación de espacios físicos.
- Reubicación de ambas partes.
- Cambio de unidad de trabajo o de dependencia jerárquica.
- Otras pertinentes.

## 4 Si soy jefatura de CONAF ¿Qué hacer?

Escuchar, no juzgar, orientar o bien derivar a la Unidad de Igualdad de Género y Diversidades.

## 5 ¿Qué sanciones hay para las/los acosadores sexuales?

En caso de comprobarse, las sanciones corresponden a medidas disciplinarias internas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CONAF. Estas son:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita con copia a la carpeta personal.
3. Multa, la que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor o infractora.
4. Ponerse término al contrato de trabajo.



El **acoso sexual** es una manifestación de violencia de género, contraria a los derechos humanos y a la dignidad de las personas.

La ley establece por acoso sexual: Cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo.



Escanea el código QR para acceder al formulario de denuncia.

Recuerda: La denuncia y el proceso de investigación son confidenciales.







Chile  
en marcha



## FORMULARIO DE DENUNCIA

### ACOSO LABORAL - MALTRATO LABORAL - ACOSO SEXUAL

ADJUNTA ESTE FORMULARIO MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO O CEROPAPEL ANTE LA AUTORIDAD DE CONAF RESPECTIVA, SEGÚN SEA LA SEDE DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR LA DENUNCIA Y EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SON CONFIDENCIALES

FECHA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

INDIQUE TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD (MARQUE CON UNA "X" LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA)

MALTRATO LABORAL <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/>	ACOSO LABORAL <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/>	ACOSO SEXUAL <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------------

DATOS DE IDENTIFICACIÓN RESPECTO A QUIEN REALIZA LA DENUNCIA: (MARQUE CON UNA "X" LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA)

<b>VÍCTIMA</b> PERSONA EN QUIEN RECAE LA ACCIÓN DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	<input type="checkbox"/>	<b>DENUNCIANTE</b> PERSONA (UN TERCERO) QUE PONE EN CONOCIMIENTO EL HECHO CONSTITUTIVO DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL, ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y QUE NO ES VÍCTIMA DE TALES ACCIONES	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	---	--------------------------

DATOS PERSONALES DENUNCIANTE:

NOMBRE COMPLETO:	
SEXO:	
CARGO QUE DESEMPEÑA:	
DEPARTAMENTO Y/O UNIDAD:	
CALIDAD CONTRACTUAL:	

<sup>1</sup> Maltrato laboral corresponde a cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

<sup>2</sup> El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

<sup>3</sup> El acoso sexual cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: - Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.



Chile  
en marcha



DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA:

NOMBRE COMPLETO:	
SEXO:	
CARGO QUE DESEMPEÑA:	
DEPARTAMENTO Y/O UNIDAD:	
CALIDAD CONTRACTUAL:	

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO/A - VÍCTIMARIO/A:

NOMBRE COMPLETO:	
SEXO:	
CARGO QUE DESEMPEÑA:	
DEPARTAMENTO Y/O UNIDAD:	
CALIDAD CONTRACTUAL:	

RESPECTO A LA DENUNCIA: (MARQUE CON UNA "X" LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA)

NIVEL JERÁRQUICO DE DENUNCIADO/A – VÍCTIMARIO/A RESPECTO A LA VÍCTIMA	<input type="checkbox"/>	SUPERIOR	<input type="checkbox"/>	IGUAL	<input type="checkbox"/>	INFERIOR	<input type="checkbox"/>
¿EL DENUNCIADO/A – VÍCTIMARIO/A CORRESPONDE A LA JEFATURA O ENCARGADO/A DIRECTO DE LA VÍCTIMA?	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		
¿EL DENUNCIADO/A – VÍCTIMARIO/A TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA VÍCTIMA?	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		
¿EL DENUNCIADO/A – VÍCTIMARIO/A HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DE SU SUPERIOR DIRECTO ESTA SITUACIÓN?	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		

RELATO DE LOS HECHOS: (SI DESEA PUEDE RELATAR LOS HECHOS EN UNA HOJA ADJUNTA Y FIRMADA)

NOTA: ESTABLECER UNA BITÁCORA RESPECTO DE SITUACIONES O LA SITUACIÓN OCURRIDA, EL RELATO DE LOS HECHOS DEBE CONTENER UNA DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO EJERCIDAS POR LA PERSONA DENUNCIADA RESPECTO DE LA PERSONA DENUNCIANTE; ESPACIO FÍSICO EN QUE OCURRE EL ACOSO; POSIBLES TESTIGOS YA SEAN PRESENCIALES O BIEN DE CONTEXTO (PERSONAS QUE HAYAN VISTO CAMBIOS DE ACTITUD DE LA VÍCTIMA POSTERIOR A LO SUCEDIDO, O BIEN QUIENES TAMBIÉN HAYAN VIVIDO SITUACIONES VULNERATORIAS DEL VÍCTIMARIO QUE PERMITA CONTEXTUALIZAR LAS CONDUCTAS DE QUIEN ESTÁ SIENDO DENUNCIADO, O ANTECEDENTES DOCUMENTALES SI EXISTIEREN; DESCRIPCIÓN DE LAS ACTITUDES ADOPTADAS POR LA PERSONA DENUNCIANTE, SUS SENSACIONES, PERCEPCIONES, CÓMO HA AFECTADO SUS DISTINTOS ÁMBITOS DE LA VIDA

IMPORTANTE:

1. LA DENUNCIA Y EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SON RESERVADOS, POR LO QUE NO PUEDEN DIVULGARSE LOS ANTECEDENTES RESERVADOS SIN EL CONOCIMIENTO LAS PARTES.
2. SI LA DENUNCIA RESULTARA CONTENER INFORMACIÓN FALSA, SE EXPONE A: MEDIDAS DISCIPLINARIAS ESTABLECIDAS EN EL REGIMEN INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Y CUALQUIER OTRA ACCIÓN QUE LA AUTORIDAD ESTIME PERTINENTE.
3. TODO ESTO, SIN PERJUICIO DE LAS ACCIONES JUDICIALES QUE EL (LA) DENUNCIADO (A) PUEDA EMPRENDER POR SUS PROPIOS MEDIOS.





Los buenos tratos permiten contrarrestar los daños provocados por la violencia y tener un enfoque reparador.





# Canales de información, orientación y apoyo



**Fono Drogas y Alcohol**  
**1412**

**Salud Responde**  
**600 360 7777**

**Apoyo a Víctimas**  
**600 818 1000**

**Fono Orientación  
Violencia contra la  
Mujer**  
**1455**

**Fono Familia  
Carabineros de Chile**  
**149**  
(maltrato y abuso)

**Hablemos de todo**  
<https://hablemosdetodo.injuv.gob.cl/>  
(apoyo de 15 a 29 años)

**Línea Libre**  
**1515**  
(apoyo para NNA)

**Hospital Digital**  
<https://www.gob.cl/saludablemente/ayudaprofesionales/>

**Fono Mayor**  
**800 4000 35**  
(personas adultas mayores)

**Hora Segura  
Chat de FB o IG**  
(apoyo LGBTIQ+ de 15 a 29 años)

**Fono Niños  
Carabineros de Chile**  
**147**

**Fono Justicia**  
**800 220 040**  
(VIF y maltrato)

**MINMUJERYEG**  
**+569 9700 7000**  
(WhatsApp)

**Fono Denuncia  
Seguro**  
**600 400 01 01**

**Fono Infancia**  
**800 200 188**

**Línea Prevención  
del Suicidio**  
**4141**



Unidad de Igualdad de Género y Diversidades

Muchas Gracias

