

Prevención Acoso Laboral y Acoso Sexual Servicios Públicos

Iquique, 29 de noviembre 2017



Ana Bell Jaras
Dirigenta Nacional CUT
Facilitadora

CONTEXTO

Instructivo Presidencial

El 26 de enero de 2015, la Presidenta de la República Michelle Bachelet firmó el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

En el IP se define la agenda 2015 - 2018 que en esta materia, deberán desarrollar los servicios públicos.

LOS CONTENIDOS DEL INSTRUCTIVO

El IP compromete a los servicios públicos a avanzar en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas.

Con ello generar un mejor Empleo Público, fortaleciendo el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública y a la satisfacción de la ciudadanía.



Principios Orientadores



Participación de las Asociaciones

- ✓ La Política de Desarrollo de Personas deberá ser elaborada con la participación activa de las asociaciones de funcionarios de la institución
- ✓ Cada servicio público deberá garantizar que todos los funcionarios y funcionarias de su institución conozcan el presente Instructivo Presidencial, realizando, al efecto, las gestiones pertinentes de difusión, que aseguren el cabal conocimiento de su contenido.
- ✓ Tanto el proceso de diseño o rediseño de la **Política de Desarrollo de Personas**, como el programa de trabajo para su implementación, deberá desarrollarse a través de un proceso participativo, que incorpore a la/s Asociación/es de Funcionarios.
- ✓ El Servicio Civil incorporará dentro de los lineamientos para la implementación del presente Instructivo, mecanismos que permitan verificar el cumplimiento de lo señalado en los puntos precedentes.



EJES PRINCIPALES DEL INSTRUCTIVO

✓ **Derechos Laborales**

- ✓ Las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos

✓ **Condiciones Laborales**

- ✓ Las instituciones públicas deberán generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.

✓ **Ambientes Laborales.**

- ✓ Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan.



CONTEXTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

- En el eje 3 Ambientes Laborales señala expresamente:
- Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar **ambientes laborales** que, basados en el **respeto y buen trato**, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellas trabajan.

“Desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral y del acoso sexual”



¿Qué vamos a entender por Violencia en el Trabajo: Acoso laboral y Sexual?



La Violencia Laboral en el Puesto de Trabajo / Violencia Organizacional

✓ La Violencia Laboral

- ✓ Es un abuso de poder que atenta contra los derechos laborales de las personas.
- ✓ Supone un acción reiterada de maltrato, que se expresa a través de vejaciones y humillaciones entre una o más personas que mantienen relación laboral con la víctima.
- ✓ La violencia en el puesto de trabajo hacia los trabajadores/as expresa generalmente la desigualdad de clase y/o posición social, y también la desigualdad de género (relación de poder entre hombres y mujeres)

✓ La Violencia laboral se manifiesta con sesgos de género

- ✓ No se ejerce ni afecta de igual manera a hombres y mujeres.
- ✓ 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: “violencia organizacional”.

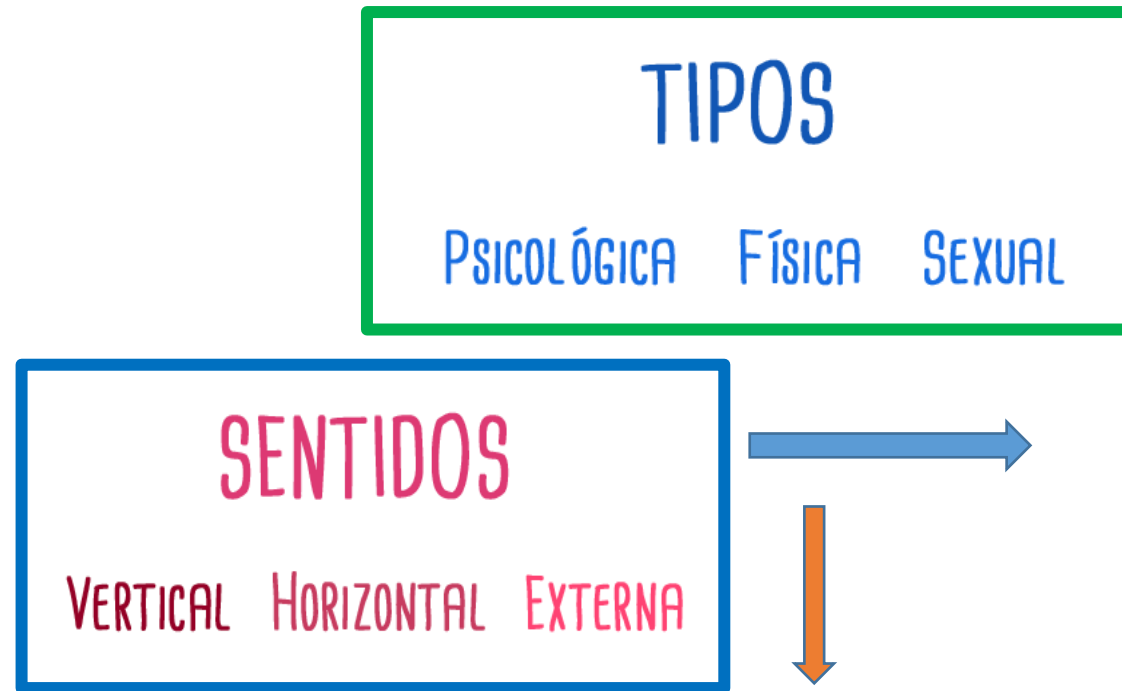
“EL AÑO 2013 EL 73% DE LAS DENUNCIA POR ACOSO FUERON PRESENTADAS POR MUJERES”

TIPOS Y SENTIDOS DE LA VIOLENCIA LABORAL / CONSECUENCIAS

Aspectos que todas las formas de violencia laboral comparten:

- Actitudes hostiles contra una o varias personas con efectos negativos para éstas
- Pueden identificarse uno o varios/as víctimas o victimarios.
- **Deterioro del ambiente laboral, de la calidad del trabajo y de la eficacia en el cumplimiento de funciones.**
- **Alteraciones emocionales y de personalidad que afectan las relaciones sociales y familiares (círculo vicioso)**
- **Existencia de asimetría de poder**
- ✓ **Afecta a la dignidad de millones de personas en el mundo.**
- ✓ **Constituye una importante fuente de discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo.**
- ✓ **Afecta la eficiencia y la eficacia de la organización.**
- ✓ **Cualquier conducta de violencia laboral que vulnera la dignidad de las personas debe ser denunciada, investigada y sancionada.**

Tipos de violencia y dirección



- Las desiguales relaciones de poder entre empleadores y trabajadores permiten que la violencia laboral sea parte de la vida cotidiana de trabajadores y trabajadoras.
- Ocurre tanto en el sector público como en el privado.
- Evidencia la asimetría de poder, no es sinónimo de jerarquía
- Las sociedades, a través de sus medios de reproducción cultural, suelen naturalizar la violencia.

Disposiciones Legales

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la Vida y a la Integridad Física y psíquica de las personas”
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º que instruye el Principio de Probidad Administrativa es decir la obligación de *“Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”*. Principio básico de la Administración Pública, respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa una infracción.
- Ley N° 20.005 : Tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código de Trabajo. Publicada el 18/03/2005 : ***“Es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual...”***
- Ley N° 20.607 : **Tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.** Publicada el 08/08/2012 : ***“Acto contrario a la dignidad de la persona...”***
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, Establece por remisión (a su artículo 84 letra L), ***que las conductas de acoso sexual y laboral, son actos de este tipo y son una causal de destitución,*** puesto que al enumerarlas se asocia específicamente la sanción de destitución. (Artículo 125 inciso 3)

Estatuto Administrativo

Serán obligaciones de cada funcionario/a:

Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575. **(Artículo 61º letra k)**

Falsa denuncia :

Respecto de las denuncias en que se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, se podrá aplicar la misma sanción de la falta y/o delito imputado. **(Artículo 125 letra d)**

Obligación de las autoridades y jefaturas:

Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios. **(Artículo 64 letra c)**

ACOSO SEXUAL (Ley 20.005)

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la **dignidad de la persona**. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, 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”.

VERTICAL

(**CHANTAJE SEXUAL**): SE LE FUERZA A UNA PERSONA A SOMETERSE A REQUERIMIENTOS SEXUALES O PODRÁ PERDER O SER PERJUDICADO DE BENEFICIOS O CONDICIONES DE TRABAJO.

HORIZONTAL

(**INTIMIDACIÓN**): INVITACIONES SEXUALES, SOLICITUDES INDEBIDAS U OTRAS MANIFESTACIONES VERBALES, NO VERBALES Y FÍSICAS DE CARÁCTER SEXUAL.

ABUSO SEXUAL

CORRESPONDE A UN DELITO Y DEBE DENUNCIARSE ANTE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual** (abrazos, roces con connotación sexual).
- **Conducta verbal de naturaleza sexual** (lenguaje sexual).
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual** (exhibición de fotos con características sexuales o gestos de carácter sexual).
- **Comportamientos basados en el sexo** (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual).
- **Realizado por una/varias personas**: Un hombre hacia una mujer; una mujer hacia un hombre; de una persona a otra de su mismo sexo.
- **Sin consentimiento**: la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual
- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades de empleo**

ACOSO LABORAL: Ley N° 20607

“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”.

Acoso Laboral

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

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.**

CBPL 2006

Maltrato Laboral

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

ACOSO LABORAL (Ejemplos)

- Gritar, avasallar o insultar.
- Asignar tareas con plazos imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima.
- Amenazar o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad o incluso ningún trabajo que realizar.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria.
- Ignorar o excluir.
- Retener información crucial o manipularla para inducirle a error.
- Difamar a la víctima.
- Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos.
- Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores.



ACOSO LABORAL Efectos en las Persona

- La víctima de violencia sistemática, pierde gradualmente la autoestima.
- Se produce un aumento de la conflictividad en el ambiente laboral.
- La proyección de su frustración e indefensión en el núcleo familiar y social cercano suele producir los siguientes efectos:
 - ✓ Agresividad con la familia.
 - ✓ Retraimiento de la víctima con sus familiares y amigos.
 - ✓ Alejamiento de los amigos y rechazo por parte de las personas de su entorno.
 - ✓ Falta de apoyo de los familiares.
 - ✓ Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.



¿QUE HACER? : DENUNCIAR

- ✓ **Por escrito** y firmada por el denunciante, en sobre cerrado, dirigida a la Autoridad Administrativa correspondiente.
- ✓ Entregada en Oficina de Partes con recepción formal.
- ✓ Una «denuncia fundada» cumple, entre otros, con los siguientes requisitos:
 - Identificación y domicilio del denunciante.
 - Narración circunstanciada de los hechos.
 - Individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos.
 - Acompañar antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- ✓ Las denuncias que no cumplan con lo prescrito podrán ser desestimadas.
- ✓ La autoridad tiene un plazo de tres días hábiles para resolver. (Artículo 90 B Estatuto Administrativo).

ASPECTOS PROBATORIOS

- ✓ Correos electrónicos / órdenes por escrito con acusaciones, insultos, etc.
- ✓ Memorias para comprobar que se hacía antes laboralmente y que se hace actualmente.
- ✓ Diario con detalle la fecha y hora, la persona que estableció el hecho acosador y el hecho en sí, que sea susceptible de ser corroborado por otros medios de prueba.
- ✓ Informes médicos que confirmen la situación de salud.
- ✓ Licencias médicas por stress laboral y tratamiento preciso.



CÓMO FORMULAR LA DENUNCIA DE ACUERDO AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO

- ✓ La denuncia siempre debe formularse por escrito y firmada por la víctima de acoso laboral.
- ✓ Debe contener un relato fundado que incluya los siguientes contenidos: identificación y domicilio de la víctima, servicio al que pertenece, unidad y grado de desempeño.
- ✓ Además debe realizar una narración lo más exhaustiva posible de los hechos. Se recomienda que sea cronológica de tal forma que exprese la reiteración del maltrato.
- ✓ Debe individualizar a la persona o personas que haya cometido el maltrato.
- ✓ Asimismo debe individualizar a las personas que hubieran presenciado los actos de maltrato o que tuvieran conocimiento de ellos. Estos son los testigos que le constan a la víctima.
- ✓ Acompañar la denuncia con los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento cuando ello sea posible (prueba).
- ✓ El receptor de la denuncia (jefe de servicio, director o ministro) dispone de un plazo de 3 días hábiles para resolver si acoge la denuncia (Art. 90b, Estatuto Administrativo).

- **Procedimiento disciplinario interno** en su servicio ante denuncia de acoso, que tiene tres pasos: acogida de la denuncia, investigación y sanción.
 - **Reclamo, queja o denuncia ante la Contraloría General** de la República cuando existen en el proceso interno vicios de legalidad
 - **Recurrir a instancias externas a la administración pública**, para lo cual se pueden realizar las siguientes acciones:
 - Acciones de Protección ante Tribunales (Corte de Apelaciones)
 - Procedimiento de Tutela Laboral (Ley N° 20.087)
 - Querrela ante Tribunales (en caso de delito)
 - Demanda civil ante Tribunales (por daño moral y/o patrimonial)
- “Una vez aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de la misma frente a otras autoridades anula los derechos de protección que tiene una denunciante establecidos por el Estatuto Administrativo”.**

Protección a la Víctima

- ✓ **CÓMO SE PROTEGE DURANTE EL PROCESO DE DENUNCIA**
- ✓ **RECOMENDACIONES A QUIENES ACOGEN A PERSONAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL**
- ✓ **EL ROL DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS Y SINDICATO FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO.**

• el 42,4 % señala no realizar la denuncia de acosos laboral por miedo.

NORMATIVAS ME PROTEGEN FRENTE A UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

- La Constitución Política de la República.
- La Ley N° 20.607
- La Ley N° 18.575
- La Ley N° 18.834 del Estatuto Administrativo
- Procedimiento de denuncia frente a situaciones de acosos sexual y laboral. Existen hasta el momento 252 Procedimientos en Servicios Públicos para la Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral.
- Un procedimiento debe ser accesible a todos los funcionarios, expedito, imparcial, rápido, responsable, que resguarde la confidencialidad, que otorga garantías de privacidad y un proceso de carácter reservado.
- Todo procedimiento debe garantizar el debido proceso para todos los involucrados.

RECOMENDACIONES

- ✓ Mientras prepara su denuncia, usted puede acompañarse
- ✓ por la Asociación de Funcionarios/as de su Servicio, por la encargada
- ✓ de género y también por la unidad del desarrollo de las
- ✓ personas o por cualquier instancia que el servicio haya establecido
- ✓ para recepcionar las denuncias de acoso laboral. Considere
- ✓ que las instancias señaladas anteriormente tienen la
- ✓ obligación de acogerla y apoyarla de acuerdo con las normas
- ✓ de probidad del propio Estatuto Administrativo.
- ✓ (Art. 90, Estatuto Administrativo)



- **En este proceso usted podría buscar apoyo de un psicólogo o profesional del área de salud laboral, lo que le permitirá continuar en mejores condiciones con el proceso y hasta el final.**

A Modo de Reflexión



El lugar de trabajo viene siendo el último “campo de batalla” donde las personas pueden “asesinarse” unas a otras sin correr el riesgo de ser llevadas a la justicia”*

*Cita atribuida a Leyman en Namie, G. and Namie, R. (2003) *The Bully at Work: What You can do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*. Naperville, Illinois: SourceBooks Inc.