

MEDIDAS PREVENTIVAS DEL SERVICIO DE GOBIERNO REGIONAL



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

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- La puede realizar el funcionario/a afectada.
- 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).

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.

Comunicación:

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

Responsabilidad:

Todos los funcionarios deberán cooperar para mantener dentro de su ámbito un lugar seguro, de respeto y mucha comunicación con las jefaturas.

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.

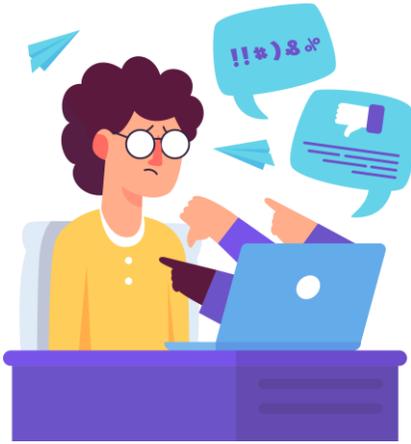


MANUAL DE PREVENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y MALTRATO Y ACOSO LABORAL



DEFINICIÓN DE MALTRATO LABORAL

“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”.



Algunas conductas más comunes del Maltrato Laboral:

- La conducta violenta es generalizada ya no existen distinciones frente a la víctima, sino que más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.
- Muchas conductas de maltrato laboral tienen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral. Ejemplo: No considerar las opiniones de las funcionarias minimizando su aporte; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres, etc.
- Cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a una acción que no son cubiertas, vale decir que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar.
- No existe un objetivo común detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que se relaciona con un desgaste a la víctima y en último caso que se vaya de la organización, como el acoso laboral.

DEFINICIÓN 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”.

Algunas 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 despedido.
- Cuando te pidan reiteradamente citas.
-

Manual de Procedimiento de Prevención al Acoso Sexual y Maltrato y Acoso Laboral y Formulario de denuncia disponible en CIV y página del Servicio www.goremagallanes.cl

DEFINICIÓN 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”.

Algunas conductas que indican Acoso Laboral:

- 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.



Ley N° 20.607, agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo