

chilemujeres[®]
fundación

Un llamado a la acción: Espacios de trabajo libres de violencia y acoso

Agosto 2023



“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un marco compatible con la dignidad de las personas. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual y laboral.” (Inciso 2 artículo 2, Código del Trabajo).

¿Cuándo estamos en presencia de acoso laboral y acoso sexual en Chile?

Acoso sexual:

-  Requerimientos de carácter sexual.
-  Por cualquier medio.
-  No consentidos por quien los recibe.
-  Amenacen o perjudique.
-  Situación laboral u oportunidades en el empleo.

Acoso laboral:

-  Agresión u hostigamiento **reiterados.** (Sistemáticos en el tiempo).
-  Por parte del empleador o empleadora o por una o más personas trabajadoras. (Descendente, ascendente u horizontal).
-  En contra de uno o más trabajadores o trabajadoras.
-  Por cualquier medio.
-  Resulte en menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Deber de protección

“El empleador o empleadora estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faena, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.” (Inciso 1, artículo 184, Código del Trabajo)

Deber de
protección

Deber de
prevención

Favorecer un
ambiente
laboral digno y
de mutuo
respeto

Contar con
procedimiento y
canales de
denuncia

Deber de
atención,
investigación y
sanción

Deber de prevención

-  Generar acciones que favorezcan una cultura del respeto por la persona.
-  Capacitar a todas las personas de la organización de todos los niveles jerárquicos para que les permita prevenir e identificar conductas de acoso laboral y sexual.
-  Dar a conocer los procedimientos y protocolos con los que cuenta la organización para la atención, denuncia e investigación.

Deber de favorecer un ambiente laboral digno y de mutuo respeto



Incorporar en el reglamento interno las normas que lo garanticen.



Debe ser observado por todas las personas; directorio, gerencia, jefaturas y trabajadores o trabajadoras.

Deber de contar con un procedimiento y canales de denuncia

Acoso sexual:

-  Se establece expresamente esta obligación.
-  Reglamento interno debe regular las medidas de resguardo, procedimiento y sanción.
-  Indicar cargos de ejecutivos o de dependientes ante quienes se debe presentar la denuncia.

Acoso laboral:

-  No es obligatorio hacerlo, pero es altamente recomendable darle el mismo tratamiento del acoso sexual.

Deber de atención, investigación y sanción del acoso

Acoso sexual:

-  Obligación de recibir la denuncia.
-  Tomar medidas de resguardo de inmediato.
-  Investigar o remitir a la Inspección del Trabajo.
-  Si la empresa investiga: garantizar confidencialidad de ambas partes.
-  Investigación: por escrito, en reserva, ambas partes deben ser oídas. La investigación debe ser remitida a la Inspección del Trabajo.
-  Luego de recibir las conclusiones de la Inspección del Trabajo o las observaciones que formule, tras investigación interna de la empresa. El empleador o empleadora deberá aplicar las medidas y sanciones correspondientes.

Deber de atención, investigación y sanción del acoso

Acoso laboral:



Si la empresa cuenta con un procedimiento en su reglamento interno: Seguirlo.



Si la empresa no cuenta con un procedimiento en su reglamento interno: se recomienda recibir la denuncia e investigar o remitirla a la Inspección del Trabajo.

¿En Chile, la denuncia puede ser anónima?

¿Cuáles son las sanciones en caso del acoso laboral y sexual?

Sanciones a la empresa:



Sanción administrativa con multa:

1. Por ejercer conductas de acoso personalmente o por quienes los representan.
2. Por no cumplir con su obligación de prevenir tales conductas y no asegurar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.
3. Por no tomar medidas de resguardo.
4. Por no adoptar las sanciones correspondientes dentro del plazo de recepción de informe de la Inspección del Trabajo.

¿Cuáles son las sanciones en caso del acoso laboral y sexual?

Sanciones a la empresa:



Sanción judicial:

1. Por ejercer conductas de acoso personalmente o por quienes los representan.
2. Por no cumplir con su obligación de prevención, denuncia, protección y represión del acoso.

¿Cuáles son las sanciones en caso del acoso laboral y sexual?

Sanciones al acosador o acosadora:

-  Sanciones serán las establecidas en el reglamento interno: amonestación verbal, escrita, multa.
-  Despido sin derecho a indemnización.

Buenas Prácticas

-  Sensibilizar a todos los miembros de la organización: importancia de generar una cultura del respeto.
-  Compromiso a nivel de mando.
-  Política-anti acoso: elaborar políticas con objetivos claros en torno a la prevención, denuncia, atención y sanción del acoso.
-  Elaborar un plan de acción en torno a las políticas con metas específicas, difusión del plan de acción.
-  Seguimiento y mejora continua: Medirse, evaluar las acciones implementadas y seguimientos de casos.
-  Sociabilizar el reglamento interno.
-  Capacitación y formación de todas las personas de la organización.
-  Protección y acompañamientos de denunciante durante todo el procedimiento.

Hablemos 
cwiegand@chilemujeres.cl

Chilemujeres.cl