

## **PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO**

### **Acoso laboral**

El acoso laboral es toda situación de hostigamiento producida en el trabajo o vinculada al mismo aunque se produzca fuera del lugar de trabajo y se configura mediante las conductas definidas como acoso sexual o acoso psicológico en el trabajo.

### **Acoso Sexual**

Constituye la conducta ilegítima que de acuerdo al Artículo 2 de la Ley Nº 18.561 “Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”

### **Acoso psicológico en el trabajo o “Mobbing”**

Constituye la conducta ilegítima denominada acoso psicológico en el trabajo los hechos, actos u omisiones reiterados, de cualquier persona con un vínculo de trabajo con ANII, por los cuales se provoca la violación del derecho a la dignidad, o del derecho a la intimidad, o a la imagen, o a un medio de trabajo adecuado, mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante.

Una conducta aislada de las mencionadas en el inciso anterior, que no constituya una situación de “mobbing”, podrá constituir, según las circunstancias del caso, falta disciplinaria que se procesará de acuerdo a las reglas generales en la materia.

### **Denuncia**

Es una notificación formal escrita en la cual se expresa la creencia de que ha ocurrido una situación de acoso psicológico en el trabajo o de acoso sexual.

La denuncia de una conducta que pueda calificarse como acoso psicológico y/o acoso sexual en el trabajo podrá dar mérito a la iniciación de la indagatoria preliminar o actuación disciplinaria que corresponda.

### **OBJETIVO GENERAL**

Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual, en empleados de ANII.

## **ALCANCE**

El presente procedimiento es aplicable a todas las personas que se desempeñan en el ámbito laboral de ANII, cualquiera sea su relación de trabajo incluyendo al personal de empresas contratadas.

## **ACCIONES PREVENTIVAS**

La agencia tomará acciones preventivas para preservar un excelente ambiente de trabajo, regidos por los lineamientos de conducta establecidos en el Estatuto de Personal.

## **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ACTUACIÓN**

Cualquier persona en el ámbito de la relación laboral con ANII, en forma individual o colectiva, puede presentar una denuncia sobre acoso en el trabajo ya sea porque está involucrado/a directamente o por tener conocimiento del hecho.

**PROCEDIMIENTO:** La denuncia deberá presentarse por escrito ante el Secretario Ejecutivo de ANII, si el caso así lo amerita podrá ser presentada ante el Presidente de la agencia.

Éstos designarán a un “investigador” o a un “comité investigador” que podrá conformarse por representantes de la agencia o con actores externos. También podrá instruir al denunciante a presentar la misma ante el MTSS para dar curso a la investigación correspondiente.

**CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA:** Todas las personas que tengan participación o conocimiento de las actuaciones a que refiere esta reglamentación, sean o no empleados de ANII, deben mantener absoluta confidencialidad en la información que llegue a su conocimiento. En especial deben mantener total reserva en referencia a las actuaciones cumplidas o a cumplir, la identidad del denunciante y denunciado y demás implicados o personal convocado para prestar testimonio. El deber de reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones en las que se haya adquirido la información. La violación al deber de confidencialidad por parte de los obligados, podrá considerarse falta grave. De imputarse un incumplimiento deberá iniciarse de inmediato el respectivo expediente disciplinario.

**FALSA DENUNCIA:** el o la denunciante a cuyo respecto se acredite fehacientemente que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso denunciado, será pasible de sanción. Detectada alguna situación de las señaladas en el párrafo anterior, con la información sumaria correspondiente, el asunto se elevará al Directorio, el que podrá disponer el procedimiento disciplinario que entienda pertinente, sin perjuicio de la denuncia penal que pueda corresponder.

**CONTRA**

**REPRESALIAS:** la persona afectada por una conducta de acoso, así como quienes hayan prestado declaración como testigos en esos casos, no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias motivadas en esas situaciones.

**PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**

**Confidencialidad:** Principio orientado a proteger a la víctima y a los testigos de la situación de acoso sexual. Implica que el procedimiento y la información serán accesibles únicamente para las personas involucradas. Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de éste principio. El deber de confidencialidad se extiende a todo el personal técnico y administrativo asignado a desempeñar funciones de apoyo al órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual.

**Diligencia y celeridad:** El órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso laboral y/o sexual actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.

**Prohibición de represalias:** Conforme lo dispone el artículo 12 de la Ley 18.561 el/la trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias.

**Respeto y protección de las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

**Protección de la salud de las víctimas:** la organización podrá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.