

EL ACOSO, ABUSO O MALTRATO ONLINE TAMBIÉN DEBE SER DENUNCIADO

Hoy en día, y en especial en esta época de distanciamiento social, aplicaciones como WhatsApp, Facebook, Tik Tok, Twitter, Instagram o Tinder nos han permitido estar más cerca de nuestros familiares y amigos, así como también conocer a personas nuevas.

Sin embargo, a pesar de las ventajas de estas herramientas, existen también riesgos intrínsecos en estas interacciones que no podemos desconocer. Como lo es una mayor exposición de nuestros datos personales y nuestra vida en espacios digitales.

Esta visibilidad en las redes ha generado que malas conductas del mundo físico se trasladen al mundo digital. Es lo que hoy conocemos como: **Ciberbullying**, que lamentablemente se ha hecho muy común en las redes sociales y que tiene como principales actores a jóvenes y menores de edad.

Es importante que los usuarios de las redes sociales comprendan los peligros que el mal uso de estas puede causar, así como de los correspondientes canales de denuncia.

Cuando eres víctima de conductas como el ciberbullying, puede llegar a ser frustrante el no encontrar los procedimientos y canales adecuados de denuncia. En la guía adjunta encontrarás el paso a paso de lo que puedes hacer en cada una de las principales redes sociales, en caso de ser víctima de una conducta abusiva.



¡Si eres víctima de Ciberbullying, anímate a denunciar!

PARTICIPA DEL TALLER “MASCULINIDADES POSITIVAS Y RELACIONES LABORALES”

Miércoles 5 de mayo de 10:00 a 12:00 hrs.

En este taller reflexionaremos sobre la necesidad de la participación y transformación masculina en la búsqueda de la equidad de género, dentro la lógica de implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género de Sernameg, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país.

A través de estas instancias se busca impulsar nuevas perspectivas para generar una sociedad más inclusiva, que promueva la equidad de género y la deconstrucción de la masculinidad hegemónica, limitante y limitadora, que daña tanto a hombres como a mujeres en diferentes niveles, incluyendo las relaciones laborales.



Inscríbete en: <https://welcu.com/sernameg/masculinidades-positivas-y-relaciones-laborales>

Invita: Mesa de Género IND

Organiza: Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y Homo Nova.

APRENDE A RECONOCER EL ACOSO LABORAL O MOBBING

En la década de los 80, comienza a utilizarse el término **mobbing** para denominar a esta forma de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés **to mob**, que significa: acosar, asaltar, atropellar o atacar en grupo a alguien.

Debemos estar alerta a estas situaciones en nuestros entornos laborales, ya que podemos ser víctimas o presenciar conductas de acoso, en general las podemos visibilizar cuando:

- Los superiores jerárquicos niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente a un trabajador; silenciándolo, cuestionando la calidad de su trabajo o criticando su vida privada y amenazándolo con el fin de aislarlo.
- La imposibilidad de comunicarse puede incluir que el trabajador sea interrumpido cuando habla o se evita el contacto visual con él. Los colegas rehúyen a un trabajador, no hablan con él; los superiores jerárquicos prohíben que se le hable; se le asignan lugares de trabajo aislado, se le hace el vacío, se le anula, etc.
- Acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencias religiosas, manera de moverse o de hablar, humillaciones y ataques a la reputación o a la calidad profesional de un trabajador mediante calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.
- No se le asignan tareas a un trabajador o se le asignan tareas sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades. También puede tratarse de cambios frecuentes en sus tareas y responsabilidades, con el objeto de disminuir sus capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral.
- Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas.



El Instituto Nacional de Deportes cuenta con un protocolo y/o procedimiento que previene y sanciona el maltrato, acoso laboral y/o sexual cuando ocurre entre funcionarios (as). Esta hoja de ruta considera las instancias de **Consulta, Acogida y Denuncia** de forma independiente entre sí. Es decir, la posible víctima puede hacer una consulta y/o solicitar acogida, o bien, pasar directamente a la denuncia.

Para consultar sobre hechos o situaciones que puedan catalogarse bajo estas categorías o bien, para aclarar dudas sobre la aplicación del procedimiento, puedes enviar un correo a consultas.mals@ind.cl.

*Estas consultas serán atendidas por profesionales de la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales, resguardando la confidencialidad de la información recibida y de las personas involucradas.

*Fuente: Perspectiva jurídica pública de la violencia intrafamiliar: el acoso laboral o mobbing, Universidad de Los Andes.