

Taller Prevención de Acoso Sexual y Laboral

Departamento Gestión de Personas
Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género
20 de Agosto 2020.





¿Qué es el Acoso?

El acoso es una forma de violencia que se manifiesta como hostigamiento, acción o conducta que se considera indeseable, humillante, intimidante u ofensiva para quien lo recibe.

“«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT,2019).

Ambos tipos de violencia (acoso sexual o laboral) tienen un origen común que es la Discriminación y el Abuso de Poder, aunque tienen distintas manifestaciones y definiciones. Acoso Sexual y Laboral pueden ser ejercidos de manera independiente o simultánea.

Definición de Acoso Sexual según la normativa:



En Chile, La Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como aquella en la 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".

Por otro lado, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que rige al sector público, en su artículo 84 establece la prohibición de "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo".

Acoso Laboral: Definición según la normativa chilena.



Ley N° 20.607 publicada el 08 de agosto de 2012, modifica el art. 2 del Código del Trabajo:

"Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otras/os trabajadoras/es, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona".



Acoso y Ámbito

Este 2019 la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en su reunión del centenario firma el **Convenio Sobre Violencia y el Acoso** y define que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. De este modo, incluye acoso:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ejemplos de conductas abusivas, que pueden constituirse en Acoso Laboral



Factores de riesgo que favorecen la aparición de Acoso Laboral



Falta de definición en las funciones y tareas de cada persona

Falta de valoración, por parte de la organización, de las y los funcionarios

Liderazgos inadecuados

Sistemas de comunicación ineficaces

Falta de participación de las/os trabajadoras/es en la toma de decisiones

Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos

Falta de políticas de penalización, por parte de la dirección, frente las conductas de acoso

Enfermedades asociadas



Efectos psicofisiológicos





Condiciones para definir un hecho como Acoso Sexual:

- a) **Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual:** Es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran –de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona.
- b) **Es un hecho no bienvenido o no consentido:** Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión.

El consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima, porque:

- En relaciones de desigualdad de poder las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, como por ejemplo trabajadoras frente a sus jefaturas, o personas de mandos medios frente a sus superiores jerárquicos dentro de la escala organizacional.
- Existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual.



Prácticas Constitutivas de Acoso Sexual

El acoso sexual no sólo considera delitos tipificados por la ley chilena, como violación o abuso sexual, sino que también comprende otras prácticas que constituyen una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas, tales como:

MANIFESTACIONES NO VERBALES PRESENCIALES

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos de carácter sexual.

MANIFESTACIONES VERBALES PRESENCIALES

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

Extorsiones, Amenazas u Ofrecimientos:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a trabajador/a que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Propositiones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (bajar evaluaciones de desempeño, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- Concesión de ventajas laborales, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.



Prácticas Constitutivas de Acoso Sexual

MANIFESTACIONES POR MEDIOS DIGITALES

- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.

MANIFESTACIONES FÍSICAS

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocamientos en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocamientos sexuales contra la voluntad.

OTRAS MÁS GRAVES

- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación.



ACOSO EN CIFRAS

91% de las empresas no ha tomado acciones para proteger a las personas afectadas

77% de las empresas no considera factores de riesgo de acoso en la selección

80% de las empresas cuentan con un protocolo de Acoso Sexual

Sólo el 45% de las empresas realiza charlas de prevención del Acoso

52% de los directorios no ha solicitado medidas concretas para prevenir y sancionar

Fuente: Icare 2019



ACOSO EN CIFRAS

El 27% de las denuncias terminan en costos para la empresa

Un 37% de las empresas señala haber tenido casos de acoso en los últimos 5 años

Existe una victimización 60% mayor en las mujeres

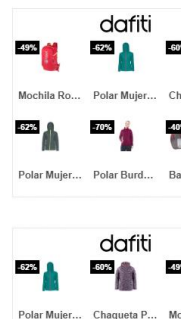
Fuente: Icare 2019



Acoso Sexual y laboral Desde la perspectiva de género

Aumentan denuncias por acoso sexual laboral: el 90% de las denunciadas son mujeres

por El Mostrador Braga | 1 agosto, 2019



Las denuncias por acoso sexual laboral aumentaron un 31% respecto al primer semestre del 2018. El subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, señaló que junto al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género están analizando las distintas falencias que interfieren en el proceso investigativo de las denuncias, ya que, "entre el 80% y 90% de las denuncias son realizadas por mujeres".

Nacional

Jueves 01 agosto de 2019 | Publicado a las 21:26

Denuncias de acoso sexual y laboral aumentan 17% en primer semestre del año, según Gobierno

Por Emilio Lara

La información es de Diego Quezada





¿Quiénes son las víctimas de Violencia/Acoso Laboral y Sexual?

Víctimas Acoso Sexual



Víctimas Acoso Laboral



¿Quién Acosa?

El **83,9%** menciona que el acosador es un **superior o jefe**. El **17%** restante informa que el acoso laboral provino de **clientes, subordinados o compañeros de trabajo**.

Chile Mujeres, Julio 2019



Conversemos y Aprendamos de Acoso

- A continuación se presentará unas frases y oraciones que hemos escuchado alguna vez...¿Qué opinas al respecto?

“Las mujeres mandan señales confusas. La mitad de las veces que dicen que no, quieren decir si”

“Las mujeres mandan señales confusas. La mitad de las veces que dicen que no, quieren decir si”



- Los hombres no pueden asumir que ellos saben lo que las “mujeres realmente quieren”. Especialmente, en el trabajo, algunas mujeres no pueden poner resistencia a la presión, sin temer que perjudicará su trabajo. Muchas mujeres, víctimas de hostigamiento sexual, quisieran no estar ahí pero no pueden porque necesitan el trabajo.
- Es importante tomar la respuesta no como un NO



Conversemos y Aprendamos de Acoso

- A continuación se presentará unas frases y oraciones que hemos escuchado alguna vez...¿Qué opinas al respecto?

“Las mujeres a veces se visten de forma provocativa, con ropa apretada y se arreglan, entonces quieren llamar la atención, ellas buscan que uno les diga algo”

“Las mujeres a veces se visten de forma provocativa, con ropa apretada y se arreglan, entonces quieren llamar la atención, ellas buscan que uno les diga algo”



- La ropa y cómo nos vestimos es una forma de expresión de género. Hay ropa que es más apropiada dependiendo de la actividad que realizaremos como por ejemplo: hacer algún deporte, ir alguna fiesta o trabajar en una cámara de frío.
- Sin embargo, la apariencia de la mujer, bajo ningunas circunstancias, le da permiso al hombre de transgredir la ley. Además, existen evidencias de que ancianas y religiosas son también víctimas de violencia sexual.
- Muchas empresas exigen que la mujer se vista de manera que atraiga la atención a su físico.
- Por ejemplo, a las meseras a veces se les pide que usen uniformes de falda corta y escote amplio. En 1991, Teresa Fischette encargada de reservaciones para Continental Airlines, fue despedida porque se negó a usar maquillaje en el trabajo. Solamente la reincorporaron tras la publicación de su demanda en el periódico New York Times y de su aparición en un programa de televisión.



Conversemos y Aprendamos de Acoso

- A continuación se presentará unas frases y oraciones que hemos escuchado alguna vez...¿Qué opinas al respecto?

“Uno ya no sabe como comportarse con las mujeres, todo les molesta, te pueden denunciar por cualquier cosa...”

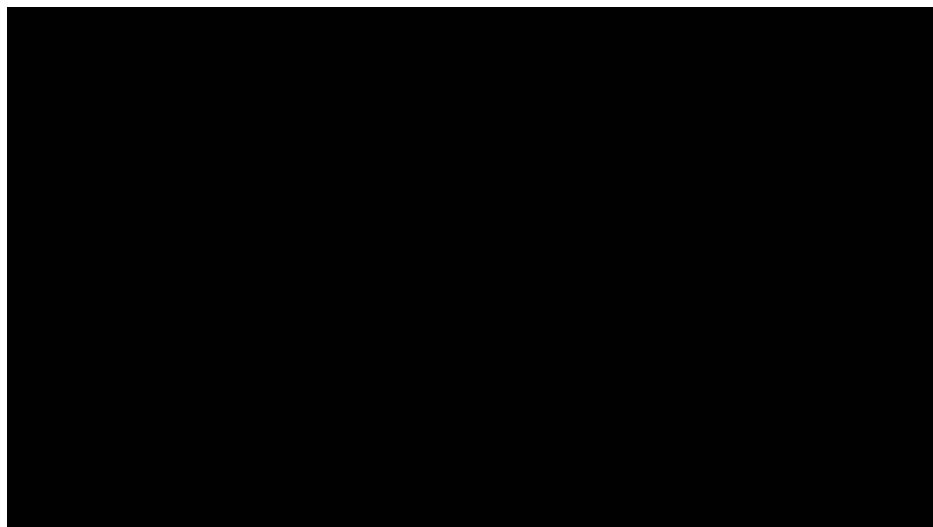


“Uno ya no sabe como comportarse con las mujeres, todo les molesta, te pueden denunciar por cualquier cosa...”

- Es importante contar con un procedimiento y una política de acoso que sea conocida por todos, en dónde sea fácil reconocer qué conductas son constitutivas de acoso.
- Ante la duda, es mejor conversar, preguntar o abstenerse. Es necesario, cuestionarse nuestras conductas y dejar de hacer lo que puede no ser apropiado para el trabajo.
- Es importante que hombres y mujeres nos relacionemos bajo un clima de respeto mutuo.



VIDEOS PARA PROYECTAR EN ESTE MÓDULO



Programas WIM CHILE

1er Video sobre el Acoso Sexual en Minería

<https://www.womeninminingchile.cl/video-acoso>



"Acaso es acoso" Campaña del Poder Judicial de prevención e información sobre el acoso sexual. <https://www.youtube.com/watch?v=op5yu4mnt3I>