

ACOSO



ACOSO SEXUAL CÓDIGO DEL TRABAJO

La realización en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO SEXUAL

- **Conducta de carácter sexual o de connotación sexual:** Se trata de conductas de carácter sexual o basadas en el sexo de la persona que puede afectar su dignidad.
- **La conducta debe ser indeseada, irrazonable u ofensiva para la víctima:** La víctima puede no manifestarse en forma inmediata y frente a terceros que la conducta es indeseada, irrazonable u ofensiva. Un comportamiento evasivo puede ser la primera reacción de rechazo del acoso sexual.
- **La conducta no requiere de reiteración ni persistencia en el tiempo:** Basta que la conducta de acoso sexual ocurra una sola vez.
- **La conducta debe realizarse dentro del ambiente laboral:** Las fiestas de fin de año, las comidas por negocios, viajes, el traslado desde o hacia el lugar de trabajo son consideradas actividades o acciones que se dan dentro del ámbito laboral porque están relacionados con el trabajo.
- **Afectación de la víctima:** La persona que sufre el acoso, debe sentirse perjudicada en el desarrollo o desempeño laboral.

ACOSO SEXUAL

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios, fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicos.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado [pellizcos, tocar, masajes no deseados, etc] o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionalmente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

ACOSO LABORAL CÓDIGO DEL TRABAJO

Conducta de agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL (MOBBING)

- Relación de trabajo: La conducta se da entre personas que se relacionan por el trabajo.
 - Agresiones u hostigamientos reiterados: la o las conductas deben ser sistemáticas y persistentes en el tiempo, no basta con un hecho aislado.
 - Por cualquier medio: Puede manifestarse de cualquier forma, como acciones u omisiones.
 - Efectos en la víctima: Menoscabo, maltrato o humillación que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
-

DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y MALTRATO LABORAL

Acoso Laboral

- La conducta es selectiva
- La conducta es silenciosa
- La conducta es reiterada
- Su objetivo es desgastar a la víctima
- Afecta la dignidad de las personas

Maltrato Laboral

- Conducta es generalizada
 - Conducta se manifiesta o es evidente
 - Conducta es ocasional o esporádica
 - Conducta no tiene objetivo
 - Afecta a la dignidad de las personas
-

TIPOS DE ACOSO LABORAL

- Acoso moral descendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su jefe.
- Acoso moral horizontal: se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico.
- Acoso de tipo ascendente: la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado.

ACOSO LABORAL

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR [ACOSO LABORAL]

- Deber de prevención riesgos laborales involucra acoso laboral (art. 184, inciso 1)
- La obligación de consignar en Reglamento Interno las normas que se deben respetar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores, es extensiva al acoso laboral [art. 153 inciso 2)
- No existe obligación explícita de consignar procedimiento denuncia, medidas de resguardo y sanción para el acoso laboral.
- Atender las denuncias por acoso laboral, recomendándose ocupar procedimiento establecido para el acoso sexual.

¿DE QUÉ DEBE RESPONDER EMPLEADOR ANTE UNA DEMANDA DE VÍCTIMA ACOSO?

- Debe acreditar haber dado atención a denuncia, al menos conforme procedimiento mínimo de investigación.
- Debe acreditar haber incorporado al Reglamento Interno, normas para garantizar ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores/as.
- Si empleador acredita cumplimiento deberes antes señalados, no sería condenado a pagar recargo 80% IAS.

“PARA DENUNCIAR CASOS DE ACOSO SEXUAL O LABORAL, UTILIZA LOS CANALES OFICIALES QUE ESTÁN DISPONIBLES”

“TAMBIÉN PUEDES RECURRIR AL SINDICATO, QUIEN BRINDARÁ ORIENTACIÓN, APOYO Y VELARÁ PARA QUE LA EMPRESA REALICE LA INVESTIGACIÓN CORRESPONDIENTE”