

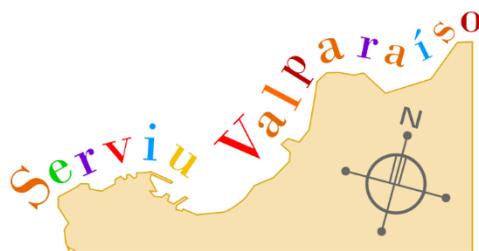


DEPARTAMENTO JURÍDICO

Serviu Valparaíso

Capacitación

“Acoso Laboral, Maltrato laboral y Acoso Sexual”

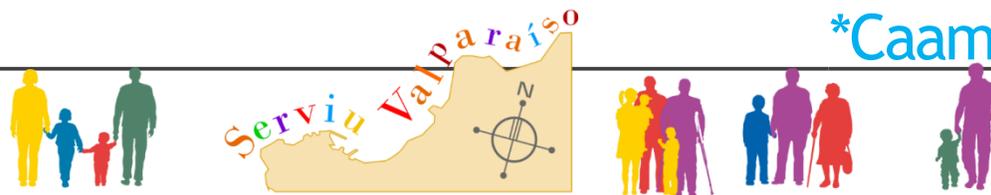


¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Se denomina “**mobbing**” o “**terror psicológico en el ámbito laboral**” a la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Estas actividades tienen lugar de manera frecuente, como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana, y durante largo tiempo: por lo menos seis meses.

*Caamaño y Rojo (2013)



DEFINICIÓN DE LA O.I.T

La O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) define Mobbing o Acoso Laboral como:

«Cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización.



DEFINICIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO CHILENO

- Consiste en toda conducta que constituya **agresión u hostigamiento reiterados**, 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 (Art. 2, N° 20.607).



MALTRATO LABORAL

- El maltrato laboral es una forma de violencia organizacional que afecta la dignidad de las personas, no obstante, actualmente no existe ninguna normativa que lo **sancionen** como tal.
- Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.



DISTINCIÓN ENTRE ACOSO Y MALTRATO

MALTRATO LABORAL

- La conducta de agresión es **esporádica**
- La conducta del maltrato es **generalizada**, es decir, es un patrón que se da con muchas personas.
- Es una acción **evidente** y observable por otros.
- No existe un objetivo específico.

ACOSO LABORAL

- La conducta de hostigamiento es **reiterada**.
- La conducta del acosador es **selectiva**, es decir, solo a una persona o contra unos pocos.
- Es una acción **silenciosa**, que en forma intencionada busca dañar a otro u otros.
- Su objetivo es **desgastar** a la víctima.



TIPOS DE ACOSO

ACOSO HORIZONTAL

ACOSO VERTICAL DESCENDENTE

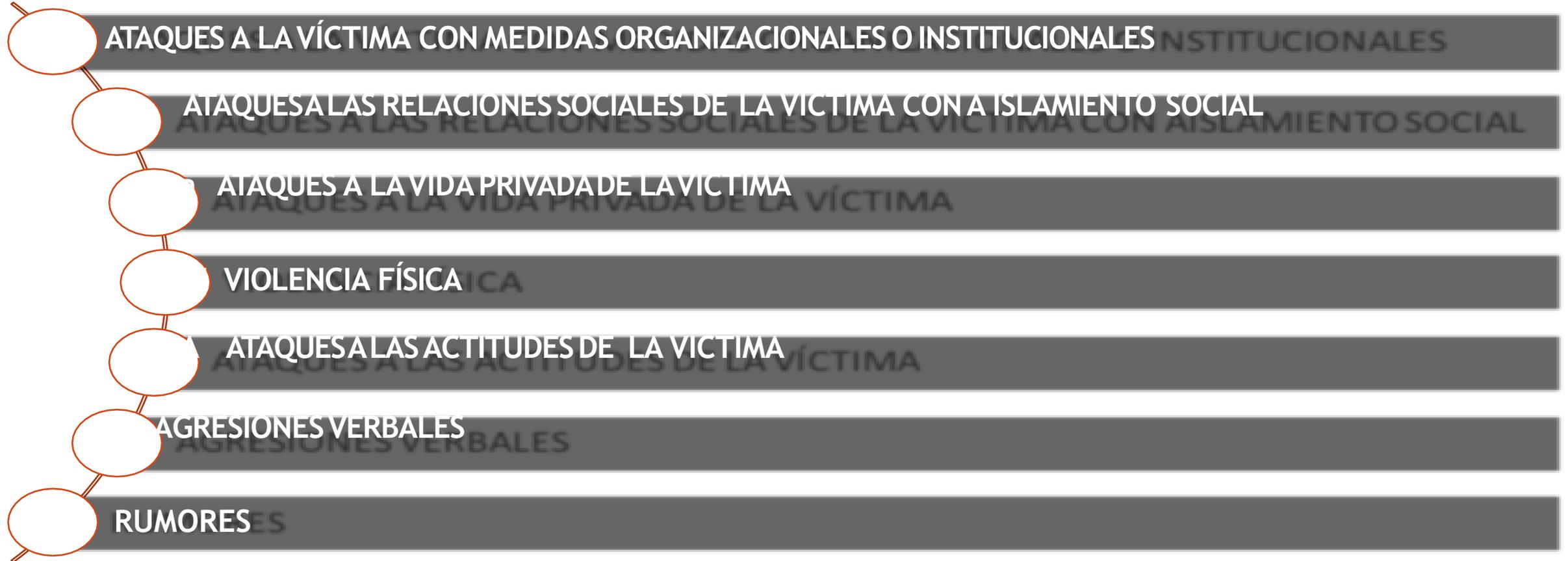
ACOSO VERTICAL ASCEDENTE

ACOSO MIXTO O COMPLEJO



TIPIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

(Zapf, Knorz y Kulla, 1996)



¿QUÉ NO DEBEMOS ENTENDER POR MOBBING?

- a) Los actos destinados a mantener la disciplina.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios.
- f) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones.
- g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en normas.



EFFECTOS DEL ACOSO LABORAL



- EFECTOS EN LA SALUD FÍSICA
- EFECTOS PSICOLÓGICOS
- EFECTOS EN LA VIDA SOCIAL, FAMILIAR Y EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES.
- EFECTOS EN LA ECONOMÍA
- EFECTOS EN LA ESFERA PROFESIONAL.



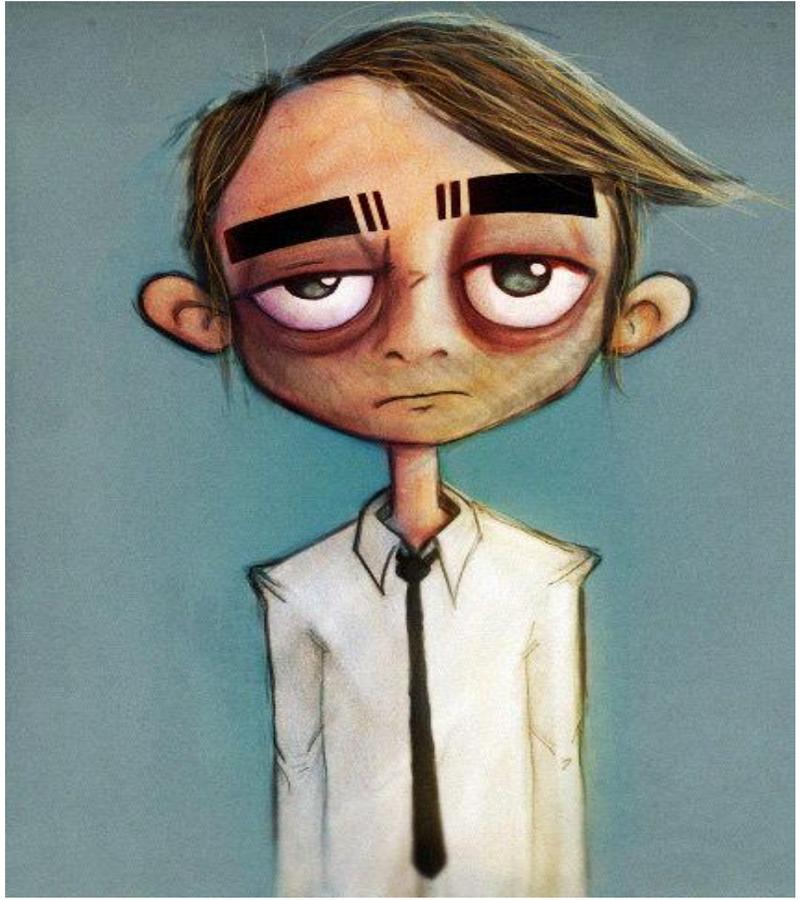


CONSECUENCIAS MÁS GRAVES

- Trastornos de Ansiedad
- Crisis de Pánico
- Estrés Post Traumático
- Depresión
- Consumo de Alcohol y Drogas
- Intento de Suicidio

CONSECUENCIAS PARA LA INSTITUCIÓN

- Menor productividad
- Aumento del ausentismo laboral, bajas por depresión, etc.
- Aumento de la rotación del personal
- Aumento del riesgo de accidentes laborales
- Problemas a nivel de clima laboral.



DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

- Según señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual «es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Según la **Ley N° 20.005** que tipifica y sanciona el Acoso Sexual lo define como aquella que «es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudique su situación laboral».



DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

En la definición anterior fluyen los siguientes elementos que deben estar presentes para configurar el Acoso Sexual:

1. **UNA CONDUCTA INDEBIDA** . No apropiada al contexto
2. **REALIZADA POR UNA PERSONA**. Nuestra legislación incluye no sólo acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria o, incluso entre personas del mismo sexo o género.
3. **POR CUALQUIER MEDIO**. Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un carácter sexual indebido: acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico, o invitaciones impropias e insinuaciones. Incluye, en este sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas personales, exhibición de fotografías, etc.



DEFINICIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO

- 4. REQUERIMIENTO DE CARÁCTER SEXUAL.** Aún estando presentes los demás aspectos nombrados, si el requerimiento no es de carácter sexual, no constituirá acoso de este tipo.
- 5. SIN CONSENTIMIENTO.** Cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad no puede después alegar acoso sexual; es decir, la falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual.
- 6. CON AMENAZA O PERJUICIO LABORAL O A LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO.** Se caracteriza por que el rechazo de la víctima del acoso a esa conducta, o su sumisión a ella, afecta el trabajo de esa persona y puede ser usada como base para una decisión relativa a su carrera o empleo.



DEFINICIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO CHILENO

DIFERENCIA ENTRE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

- El acoso sexual tiene mayor especificidad por el objetivo y el contenido de las conductas que giran en tono alsexo.
- Las víctimas perciben de manera más inmediata un acoso sexual
- El acosador sexual puede terminar por reconocer que ha realizado una conducta inapropiada
- Las conductas son variadas y se dan en un amplio rango que puede ser más difícil de acotar.
- Las víctimas de acoso laboral tardan más tiempo en percibir que son víctimas de este tipo de acoso.
- El acosador laboral, mantiene la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena.



NIVELES DE CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

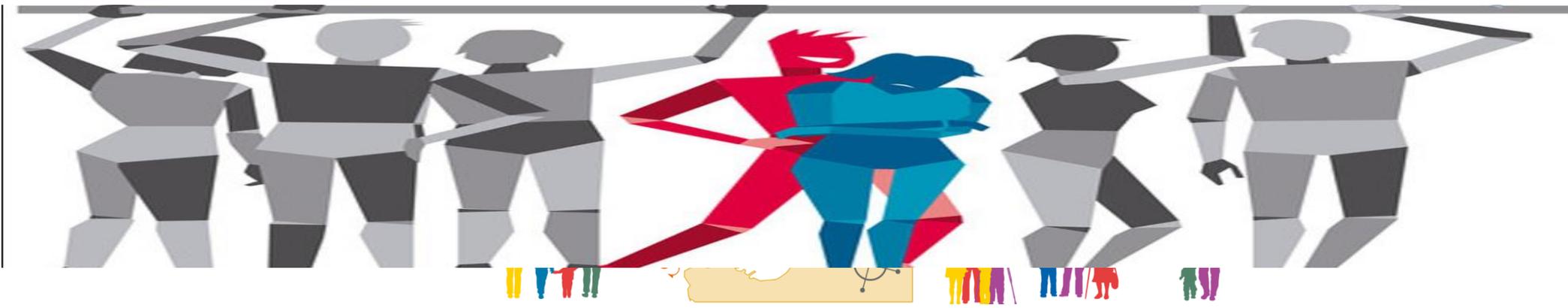
Acoso moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.

Acoso medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para invitaciones con intenciones sexuales.

Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.

Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos

*Navarro y otros (2011)



CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

- **Efectos Físicos**: dolores de cabeza, molestias gastrointestinales, insomnio.
- **Efectos Psicológicos**: frustración, ansiedad, pérdida de en la autoestima, merma productividad laboral, rechazo al trabajo, depresión, etc.
- **Efectos Sociales**: Desconfianza hacia los demás. Dificultades para relacionarse con personas del sexo opuesto.



ACTUAR EN AL MENOS TRES PLANOS:



Difusión
Capacitación
Transversalidad

Perfil actores críticos
Protocolo acogida
Formato denuncia

Procesos
Prevención
Apoyo
Sanción

ESTIMULAR BUENAS PRACTICAS:

RESPECTO

Tolerancia y aceptación de la diversidad

TRABAJO EN EQUIPO

En pos de objetivos comunes y con aportes de todos

COMUNICACIÓN

Favorecer espacios para el intercambio de ideas y la resolución de conflictos

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Resumen

- 1) Fase de Denuncia
- 2) Fase de Investigación
- 3) Fase de Sanción
- 4) Prevención y asistencia a los equipos afectados



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1) Fase de Denuncia

¿Quién puede denunciar?

- La persona afectada
- La Asociación de Funcionarios, por petición expresa de la víctima.
- Por un tercero, mediante petición expresa de la víctima.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1) Fase de Denuncia

¿Cómo denunciar?

- “Formulario de Denuncia” en Intranet
- Por cualquier otro medio (identificando al denunciante, denunciado(s), lugar donde ejerce sus funciones, relato de los hechos denunciados y medios de prueba.
- Sobre cerrado que diga “Confidencial” o “Reservado”.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1) Fase de Denuncia

¿Dónde se presenta?

- Al Jefe del Departamento de Administración y Finanzas o al Director del SERVIU si dicha jefatura es la denunciada.
- Deben entregar colilla de recepción de la denuncia.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

2) Fase de Investigación

¿Qué sigue?

- Receptor de la denuncia lo envía a la jefatura del Servicio.
- Director ordena la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo según la gravedad de los hechos.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

3) Fase de Sanción

¿Qué resultados puede tener la investigación?

- Proponer la absolución por no estar acreditados los hechos denunciados.
- Proponer una sanción al Director por estimar que se encuentran acreditados los hechos denunciados.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

4) Prevención y asistencia a los equipos afectados

- A cargo de la Sección de Gestión y Desarrollo de Personas
- Conformación de un Comité de Prevención y Asistencia



FIN



une
la
Ciudad

MUCHAS GRACIAS !!!