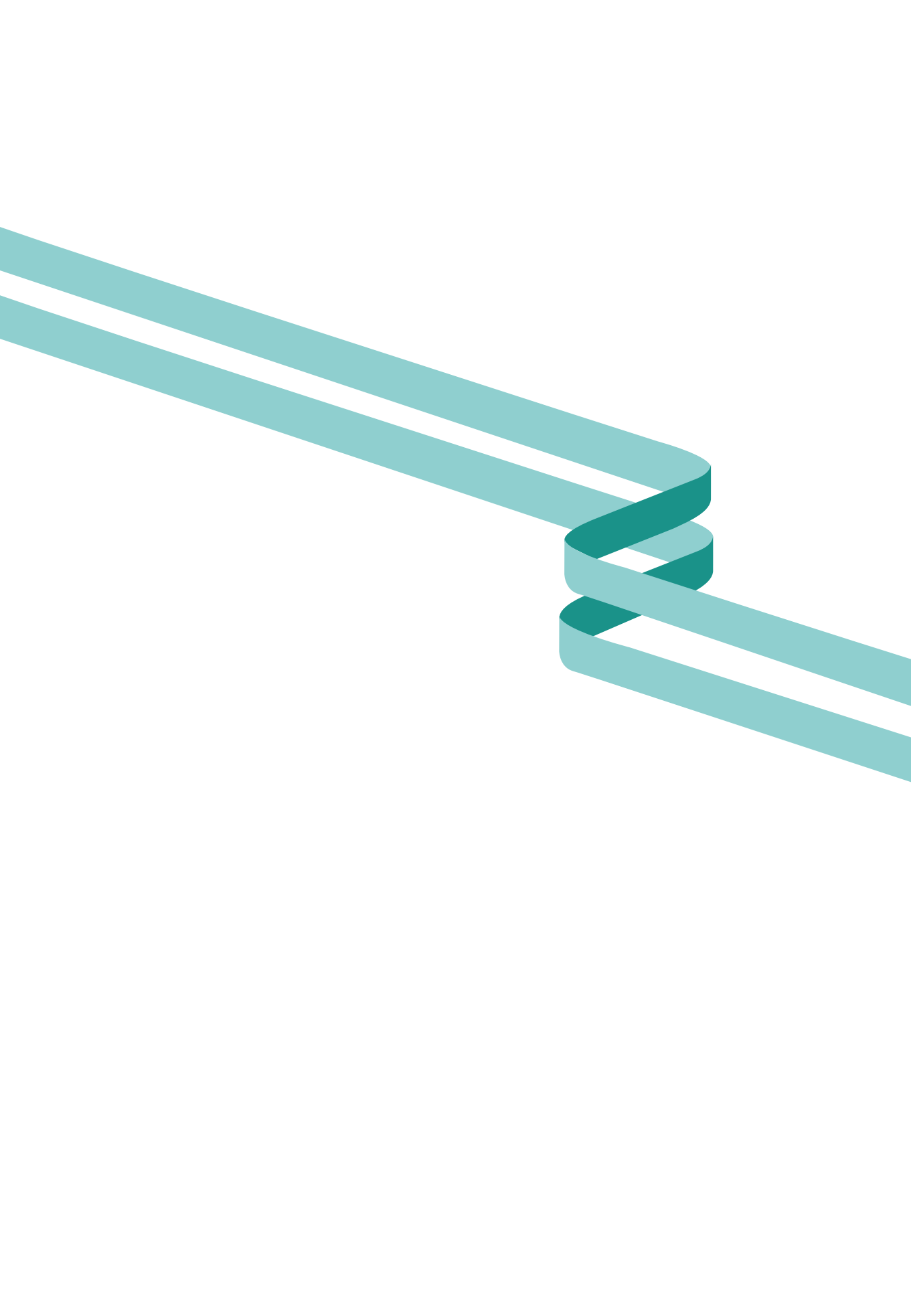


Guía para la evaluación, calificación e intervención
DEL ACOSO SEXUAL COMO FACTOR DE RIESGO
de patología de Salud Mental Laboral



Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2018 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile) y fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad, a través de la Fundación Científica y Tecnológica (FUCYT-ACHS), con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Proyecto N°224-2018.

Equipo de Investigación

Amalia Mauro Cardarelli
Ximena Díaz Berr
Lorena Godoy Catalán
Juan Pablo Toro Cifuentes
Cristián Villarroel Poblete
Daniela Campos Schwarze

Edición

Elisa Ansoleaga

Diseño

Paulina Carrasco Rebolledo

Impresión

Colorimpresores

Santiago, septiembre, 2019

Agradecimientos

El equipo de investigación agradece a todas las personas que aceptaron ser entrevistadas y a aquellas que participaron en los grupos focales que se realizaron en el marco del estudio. Los conocimientos y experiencias compartidas por cada una de ellas constituyen un valioso aporte para comprender de mejor modo el acoso sexual laboral como factor de riesgo, y contribuir al proceso de evaluación y calificación como agente de patologías profesionales de salud mental. Asimismo, agradecemos los comentarios de profesionales de la salud laboral y prevención a una versión preliminar de la Guía. Por último, agradecemos a la Asociación Chilena de Seguridad cuyo financiamiento hizo posible la elaboración de esta Guía.

Índice

Presentación

Primera Parte

Qué se entiende por acoso sexual laboral

1. ¿Qué es el acoso sexual laboral?.....	12
2. Elementos constitutivos del acoso sexual laboral	13
3. ¿Qué derechos vulnera el acoso sexual laboral?	14
4. ¿Quiénes pueden ser las personas acosadas y quiénes las acosadoras?	14
5. ¿Cómo se puede clasificar el acoso sexual laboral?.....	16
6. Manifestaciones, niveles de gravedad y frecuencia del acoso sexual laboral	18
7. Factores de riesgo organizacional del acoso sexual laboral	19
8. Dificultades para denunciar el acoso sexual laboral	20
9. Consecuencias del acoso sexual laboral	22
10. Mitos y verdades sobre el acoso sexual laboral	24

Segunda Parte

Elementos para la investigación y evaluación del acoso sexual laboral vinculado a patologías de salud mental

Etapas del proceso de investigación y calificación del acoso sexual laboral

1.	Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP)	29
2.	Evaluación clínica por sospecha de enfermedad profesional- Médico Atención Primaria (AP)	30
3.	Evaluación Médica / Evaluación Psicológica	32
4.	Estudio de Puesto de Trabajo (EPT)	33
4.1.	Entrevista con informantes clave o testigos	33
4.2.	Respecto de las manifestaciones y niveles de gravedad del acoso sexual laboral	34
4.3.	Respecto de la reiteración de conductas de acoso sexual laboral	34
4.4.	Respecto de los factores de riesgo organizacionales	35
5.	Comité de Calificación	37
6.	Calificación como enfermedad profesional de salud mental (EPSM)....	38
6.1.	Sobre la prescripción de medidas en las empresas o instituciones donde se pesquisen situaciones de acoso laboral	38
	Bibliografía consultada	40

Presentación

El acoso sexual se ha instalado en el debate social de nuestro país. Si bien se han demostrado los efectos negativos que provoca en la salud de las y los trabajadores y en los entornos laborales, las normativas vigentes no son suficientemente claras para lograr su identificación, tratamiento e intervención tanto en las personas afectadas como en sus lugares de trabajo.

Diversos estudios nacionales e internacionales indican que la denuncia del acoso sexual laboral suele ser muy baja por los riesgos que puede implicar para quien lo denuncia (temor al descrédito, a la ridiculización, a las posibles represalias) y por la falta de procedimientos expeditos y efectivos para abordar institucionalmente estos actos. Ello ha contribuido a invisibilizar el acoso sexual laboral como factor de riesgo en las dinámicas y culturas organizacionales.

Es importante tener en consideración que en Chile las denuncias de acoso sexual laboral en la Dirección del Trabajo han tendido al alza: el año 2018 fueron 522, cifra que representó un incremento del 57% respecto del 2017 (333 casos) y del 89% respecto de las registradas en 2016 (276 casos). No obstante esta tendencia, solo el 1% de las denuncias de enfermedades profesionales de salud mental calificadas por ACHS el año 2018 estuvo asociada al acoso sexual como agente de riesgo.

En este contexto, la presente Guía se concibe como un material de apoyo al personal de salud de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 que forman parte del proceso de calificación e intervención de patologías de salud mental como resultado del acoso sexual en los ambientes de trabajo.

Con este propósito, se realizó una sistematización de la evidencia nacional e internacional, un análisis de las experiencias de trabajadoras de distintos sectores, y una consulta a técnicos y profesionales del ámbito de la salud ocupacional y de las instituciones responsables de fiscalizar el cumplimiento normativo en la materia.

La Guía ofrece información respecto de situaciones de acoso sexual laboral con efectos en la salud mental de trabajadoras y trabajadores, sus manifestaciones y niveles de gravedad. Junto con ello, entrega elementos específicos para orientar el reconocimiento, evaluación, calificación e intervención de las denuncias asociadas al agente de riesgo definido como “asedio sexual” según el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social”¹.

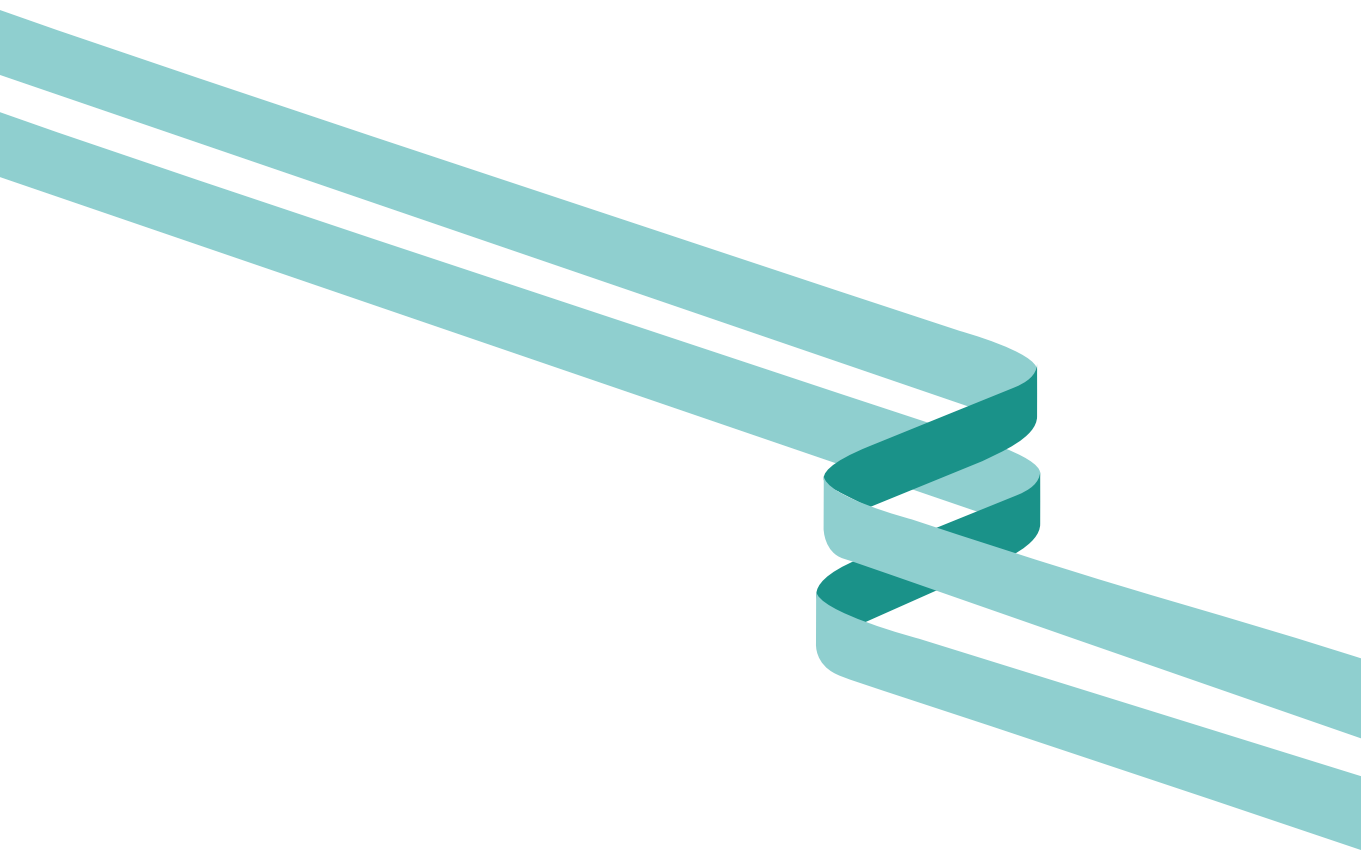
Equipo de Investigación

¹ Superintendencia de Seguridad Social. Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes. Título III. Calificación de enfermedades profesionales. Chile. 2019.

A quiénes está dirigida la Guía

La Guía se concibe como un material de apoyo al personal de salud de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 que forman parte del proceso de calificación e intervención de patologías de salud mental como resultado del acoso sexual en los ambientes de trabajo.

- Médicos/as evaluadores/as de atención primaria.
- Psicólogos/as y psiquiatras responsables de la atención clínica de la persona que denuncia.
- Profesionales que realizan estudios de puesto de trabajo.
- Integrantes del comité de calificación de patologías de salud mental.
- Psicólogos/as consultores/as en riesgos psicosociales que forman parte de los programas de vigilancia destinados a empresas e instituciones.



Primera Parte

Qué se entiende por acoso sexual laboral

1. ¿Qué es el acoso sexual laboral?

Existen diferentes definiciones del acoso sexual laboral y distintos términos para referirse al mismo fenómeno: acoso sexual, hostigamiento sexual, asedio sexual, hostilización sexual.

Considerando la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2013a) de acoso sexual laboral, en esta Guía se utilizará dicho término para referirse a todo tipo de requerimiento de carácter o naturaleza sexual, de tipo verbal, no verbal o físico, no consentido por quien lo recibe, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, que amenace de cualquier forma su situación laboral y/o que genere un ambiente/contexto de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.

El acoso sexual puede constituir un problema de salud mental y física para las personas afectadas, y de seguridad laboral pues deteriora las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Así mismo es discriminatorio cuando causa problemas a la persona acosada en sus posibilidades de contratación, promoción o en cualquier otro aspecto de su vida laboral.

En Chile, la Ley N°20.005 del año 2005 establece que acoso sexual laboral se refiere al hecho 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." ²

El acoso sexual laboral no depende de la conciencia que tenga la persona acosadora de que su conducta constituye acoso, sino del carácter no consentido de dicho comportamiento por parte de la persona hacia la que va dirigido. En este sentido, la intención de acosar por parte de quien lo ejerce no es un elemento indispensable para configurar el acoso sexual laboral.

² Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile, 2005.

Es importante entender que el acoso sexual no se limita a conductas que ocurren sólo en el espacio físico del lugar de trabajo, sino que también incluye situaciones relacionadas con las actividades laborales, por ejemplo, viajes de comisión, festividades o convivencias externas, traslados, atención a clientes en terreno, u otras actividades relacionadas con el trabajo.

2.

Elementos constitutivos del acoso sexual laboral

A continuación se presentan los elementos que deben estar presentes para determinar si se está frente a una situación de acoso sexual laboral:

- **Existencia de relaciones de poder, ya sea de poder formal derivado de la posición en la jerarquía ocupacional o del poder social basado en el género de las personas, en el nivel de formación, la edad, la antigüedad en el cargo.**
- **Existencia de un evento desencadenante o de un comportamiento de índole o carácter sexual, verbal, no verbal o físico.**
- **Que dicho comportamiento sea no consentido por la persona a la que va dirigido.**
- **Que dicho comportamiento incida negativamente en la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la persona acosada y/o que dicho comportamiento genere un ambiente hostil en el trabajo.**
- **En relación a la frecuencia, la evidencia ha mostrado que un único evento puede ser calificado como acoso sexual.**

3.

¿Qué derechos vulnera el acoso sexual laboral?

La relevancia del acoso sexual laboral como factor de riesgo laboral se evidencia aún más al considerar que éste afecta o vulnera derechos fundamentales que se indican a continuación:

- **Derecho a la dignidad e integridad personal – física y psíquica**
- **Derecho a la salud y seguridad en el trabajo**
- **Derecho a la igualdad**
- **Derecho de las personas a no ser discriminadas en el trabajo por razones de sexo, de género**
- **Derecho a la libertad sexual**

4.

¿Quiénes pueden ser las personas acosadas y quiénes las acosadoras?

Los estudios sobre el tema así como la información levantada en el proceso de elaboración de la Guía, indican que cualquier persona puede ser acosadora, con independencia del cargo que ocupe, nivel de formación, antigüedad en el trabajo, sexo, edad, estado civil u otras características. La acción de acosar, como lo indica la OIT (2013a:4), puede provenir de “propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo.”

En cuanto a las víctimas, cualquier persona puede sufrir acoso sexual laboral, con independencia del cargo que ocupe, nivel de formación, antigüedad en el trabajo, sexo, edad, estado civil, procedencia social o aspecto físico.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el acoso sexual laboral ocurre en el marco de relaciones de poder, predominantemente relaciones de poder basadas en el género. De allí que estadísticamente sea más frecuente el acoso sexual de hombres hacia mujeres. Eso evidencia la necesidad de adoptar enfoques sensibles al género al momento de comprender este fenómeno, reconociendo que los distintos roles y estereotipos asociados a hombres y mujeres, la división sexual del trabajo, los procesos de discriminación que enfrentan las mujeres en los espacios de trabajo -segregación horizontal, segregación vertical, diferencias salariales, etc.-, las exponen a mayores riesgos de ser objeto de acoso sexual.

Además de mujeres, también pueden ser víctimas de acoso sexual laboral personas con identidades de género y orientación sexual no heteronormativa (lesbianas, gay, bisexuales, transexuales, intersexuales). La OIT identifica como tendencia más reciente y en aumento, el acoso sexual entre personas del mismo sexo (OIT, 2013a).

5.

¿Cómo se puede clasificar el acoso sexual?

La literatura distingue dos tipos de acoso sexual en el trabajo, chantaje sexual o *quid pro quo* y ambiente de trabajo hostil (OIT, 2013b). Ambos se describen en detalle en la Tabla 1.

Tabla 1. Tipos de acoso sexual laboral

CHANTAJE SEXUAL / ACOSO QUID PRO QUO / DE INTERCAMBIO	ACOSO AMBIENTAL / ACOSO SEXUAL POR AMBIENTE DE TRABAJO HOSTIL
Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a ciertos requerimientos sexuales o perder o ser perjudicada ante ciertos beneficios o condiciones de trabajo: continuidad de su contrato, acceso a formación profesional, promoción, evaluación, salario o cualquier otra decisión sobre el empleo. El elemento principal del chantaje sexual es la posición de autoridad que tiene quien acosa frente a la víctima, y que valiéndose de la misma -basada en el cargo que ocupa (empleador/a, jefe/a, supervisor/a), en su género, edad, antigüedad-, condicionan el otorgamiento o mantenimiento de beneficios laborales a la entrega de favores sexuales por parte de una persona, o la sancionan por rehusarse a otorgar dichos favores.	Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas de connotación sexual de cualquier clase, no deseadas por la persona, que generan un ambiente / clima de trabajo ofensivo, intimidatorio, humillante u hostil, que le resultan desfavorables o agresivas a la persona, y que pueden afectar o interferir en el desempeño de sus labores.

De acuerdo a la relación laboral que mantiene la persona acosadora con la víctima es posible distinguir un acoso sexual horizontal y un acoso sexual vertical (Tabla 2).

Tabla 2. Acoso sexual horizontal y acoso sexual vertical

ACOSO HORIZONTAL	ACOSO VERTICAL
Ocorre entre personas que ocupan la misma posición en la jerarquía ocupacional (compañeros/as de trabajo).	Ocorre entre personas que ocupan distintas posiciones en la jerarquía ocupacional. Puede ser más grave que el ejercido entre pares puesto que la persona acosadora se aprovecha de la ventaja que le proporciona esta posición, así como que de ella dependa la continuidad de la víctima en el lugar de trabajo, su remuneración y su promoción.

La identificación de estos dos tipos de acoso es relevante pues suele visibilizarse más el acoso sexual laboral vertical, ejercido por jefaturas. De hecho, dos estudios realizados en Chile en base a la revisión y análisis de denuncias de acoso sexual interpuestas ante la Inspección del Trabajo (Carrasco y Vega 2009; Casas 2016) revelaron que en la gran mayoría de los casos el acosador fue un superior jerárquico, 80,5% y 64% en cada estudio respectivamente. Sin embargo, en la actualidad se ha avanzado hacia la comprensión de que el acoso puede ocurrir con independencia de la posición que ocupe la persona en la jerarquía ocupacional.

Cabe señalar que, si bien hasta ahora se ha hecho referencia solo al acoso sexual que ocurre en el marco de las relaciones laborales, es importante destacar que el acoso también puede provenir de usuarios, beneficiarios o clientes de los bienes o servicios que presta la institución o empresa.

6.

Manifestaciones, niveles de gravedad y frecuencia del acoso sexual laboral

Manifestaciones

El acoso sexual laboral puede ser cualquier conducta de connotación sexual de carácter verbal, no verbal o físico, no consentida por la persona a la que va dirigida. Las manifestaciones contemplan desde bromas o comentarios sexuales, petición de citas, realización de gestos obscenos, preguntas íntimas y personales, tocaciones o caricias, y chantaje sexual, envío de mensajes o imágenes, por redes sociales, correo electrónico, mensajes de texto o whatsapp (Ver Anexo).

Niveles de Gravedad

Esta diversidad de manifestaciones puede tener distintos niveles de gravedad. Suelen distinguirse tres niveles: leve, moderado y grave o muy grave (Ver Anexo). En ocasiones, el acoso sexual laboral ocurre como una secuencia de actos que en escalada pueden ir aumentando los niveles de gravedad.

Frecuencia

En la actualidad se reconoce que puede existir una conducta que sea calificada de acoso aunque no se repita en el tiempo. La repetición de una conducta es importante y puede ser un indicio que ayuda a constatar su presencia, sin embargo, la conducta hostigadora puede configurarse con un solo comportamiento. Ello es especialmente importante de tener en cuenta para el acoso sexual laboral, ya que en estos casos el agente de riesgo (la persona que ejerce el acoso) suele permanecer en el entorno laboral. Eso significa que existe la posibilidad de que la persona acosadora repita esa conducta, generando consecuencias negativas para la salud mental de la persona acosada y para el ambiente laboral.

Algunas guías y protocolos sobre acoso sexual elaboradas en Chile y en otros países, como España y Perú, indican explícitamente que la reiteración no debe ser una condición para calificar un acto de hostigamiento

o acoso sexual. Asimismo, en Chile, los Comités de Calificación de algunos organismos administradores de la ley N°16.744 han definido como parte de sus criterios para la calificación de acoso sexual no considerar la frecuencia de la situación de acoso (es decir, que no debe tratarse necesariamente de una situación que se reitera en el tiempo) sino que atender a sus efectos en la salud mental de la persona que denuncia.

7.

Factores de riesgo organizacional del acoso sexual laboral

El acoso sexual es en sí mismo un factor de riesgo para la salud de trabajadoras y trabajadores, empero hay ciertas características de las empresas o instituciones que pueden constituirse también en factores de riesgo que facilitan la ocurrencia del acoso sexual. Estos factores organizacionales pueden actuar en forma aislada o simultánea. Entre los principales se pueden mencionar los siguientes:

Representaciones de género

Las expectativas sobre las conductas y características de hombres y mujeres (roles y expectativas de género), basadas en un sistema de creencias y normas sociales que reproducen la dominación de los hombres, se traslada o permea a las organizaciones laborales.

De este modo, expectativas respecto de que los hombres asuman conductas sexuales dominantes y las mujeres conductas sexuales pasivas, o que los hombres se asocien con la ambición y el poder y las mujeres con la conciliación y empatía, se reproducen en los entornos laborales y contribuyen a una mayor vulnerabilidad de las mujeres ante el acoso sexual y otras conductas abusivas.

Desde esta perspectiva, el acoso sexual se entiende como una manifestación de un sistema social de relaciones de poder en base al

género. Estas representaciones de género explicarían la mayor frecuencia del acoso sexual de parte de hombres hacia mujeres, así como el acoso sexual hacia aquellas personas cuyas conductas, modos y apariencia no responden a estereotipos y roles de género dominantes, por ejemplo, homosexuales, lesbianas, transexuales.

Desbalance de poder

En las organizaciones, al igual que en el conjunto de la sociedad, las personas ostentan distintos grados de poder. La posición de subordinación de las mujeres en las organizaciones laborales, en términos sociales (por el hecho de ser mujeres) y formales (lugar en la jerarquía ocupacional), facilita que quienes ocupan cargos de autoridad sean predominantemente hombres, y que aprovechen esta situación para acosar sexualmente a quienes se encuentran en posiciones subordinadas (Carrasco y Vega, 2009; Délano y Todaro, 1993; Durán, 2003; Hoel y Vartia, 2018).

Esta situación expone a las mujeres a mayor vulnerabilidad frente al hostigamiento sexual pudiendo afectar tanto a quienes se encuentran en posiciones inferiores como superiores en la escala organizacional.

Cultura organizacional tolerante al acoso sexual

Entornos laborales donde se experimenta un clima sexista y en el cual el acoso sexual es tolerado, aumentan la probabilidad de que ocurra o se manifieste el acoso versus aquellos en que estas conductas son prohibidas o sancionadas.

Liderazgos tolerantes/indiferentes al acoso sexual laboral

Quienes ocupan cargos de dirección (supervisores, jefaturas, gerentes) minimizan o naturalizan conductas de acoso sexual. Asimismo, le restan importancia a la información o denuncias sobre casos de acoso sexual que reciben.

8.

Dificultades para denunciar el acoso sexual laboral

Uno de los aspectos que se destacan del acoso sexual laboral, tanto en la literatura sobre el tema como en la experiencia de las trabajadoras consultadas en el marco del estudio, es la baja tasa de denuncias, lo que contribuye a ignorar la real magnitud del problema. Varias son las razones que dificultarían que las personas comuniquen y denuncien situaciones de acoso de las que han sido víctimas:

- **Culpabilización de la víctima.** Existe la opinión de que serían las propias víctimas de acoso sexual, mayoritariamente mujeres, quienes lo incitan por la forma provocativa como se visten o por la forma en que se relacionan con los hombres (les dan demasiada confianza). Es decir, serían las propias mujeres las culpables del acoso.
- **Descrédito de las víctimas.** Relacionado con lo anterior, es frecuente que se cuestione o dude de la veracidad de la denuncia ya sea porque se cree que la propia víctima provocó una conducta o un comentario, o porque interpretó equivocada o exageradamente dicha conducta.
- **Miedo a las represalias.** La víctima no denuncia por temor a las represalias y amenazas de la persona acosadora. Ello puede ocurrir tanto en casos de acoso vertical como acoso horizontal.
- **Ausencia de testigos.** En la mayor parte de los casos, el acoso ocurre solo en presencia de la víctima y la persona acosadora. Esta ausencia de testigos constituye una de las mayores dificultades que enfrentan las víctimas para demostrar su ocurrencia, para probar que dicho acoso es causante de su estado de salud mental, y consecuente con ello, para que los/as profesionales a cargo de evaluar una denuncia de enfermedad profesional asociada al acoso sexual, puedan calificarlo como factor de riesgo.
- **Temor de parte de testigos** a declarar, especialmente cuando existe una relación de poder formal o social con la persona denunciada.
- **Ausencia y/o desconocimiento de procedimientos para denunciar** casos de acoso en el lugar de trabajo. Las personas no saben a quién recurrir en caso de acoso sexual, no saben si existe un procedimiento de denuncia.

- **Procedimientos de denuncia que pueden resultar engorrosos,** denigrantes, muy lentos y con pocas posibilidades de obtener buenos resultados. En el caso de la legislación chilena, Carrasco y Vega (2009) indican que limitaciones graves son la ausencia de sanciones cuando la persona acosadora es el empleador así como dejar a discreción del empleador la aplicación de sanciones.
- **Minimización del acoso.** Jefes o superiores no toman con seriedad, banalizan o desatienden las situaciones de acoso en el trabajo así como sus efectos en la persona acosada y en el clima organizacional. Ello puede obedecer a distintos factores.
 - Complicidad de género entre jefes hombres y acosadores, lo que puede generar descrédito y ridiculización de la trabajadora acosada o minimización de su gravedad.
 - Evitar el supuesto daño a la imagen o reputación de la organización que puede provocar una denuncia por acoso sexual laboral.

Los estudios realizados en Chile por Casas (2016) y por Carrasco y Vega (2009), que revisaron y analizaron denuncias de acoso sexual interpuestas ante la Inspección del Trabajo, corroboran lo señalado. Casi la mitad de los casos denunciados terminó en despido, renuncia al trabajo o desistimiento de los cargos por parte de la mujer acosada. En la mayor parte de los casos la empresa respaldó a la persona acosadora y solo en una cuarta parte de ellos se aplicó una medida disciplinaria.

9.

Consecuencias del acoso sexual laboral

Es posible distinguir consecuencias del acoso sexual en tres ámbitos: en las personas acosadas o víctimas, en la organización y en la sociedad.

Consecuencias en las personas acosadas o víctimas

- Efectos negativos en la salud mental tales como sentimientos de tristeza, temor, culpa, vergüenza, rabia, inestabilidad emocional, estrés, depresión, baja autoestima, irritabilidad, cansancio, disminución de la asertividad, cuadros severos de ansiedad, dificultades en sus relaciones familiares y sociales, enojo e impotencia.
- Efectos negativos en la salud física, por ejemplo, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, trastornos alimenticios y del sueño, fatiga y otras formas de somatización del malestar emocional.

Consecuencias en el trabajo

- Incremento del ausentismo de la persona acosada.
Efectos negativos en la satisfacción laboral, en el compromiso, el rendimiento y productividad de la persona acosada (por ejemplo, puede acudir a trabajar sin estar concentrada en ello sino en la situación de hostigamiento en la que se encuentra - presentismo).
- Mayor rotación de personal en el lugar de trabajo, por el aumento de la posibilidad de renuncia de la persona acosada. Ello implica costos asociados a la pérdida de capital humano y a la formación de nuevos trabajadores y trabajadoras.
- Efectos negativos en el clima laboral y deterioro de las relaciones laborales, pues el lugar de trabajo se convierte en un ambiente hostil para la víctima y para otras personas.
- Efectos negativos en la reputación de la empresa o institución.
- Gastos en procedimientos administrativos e indemnizaciones producto de procesos laborales que interpongan las personas acosadas.

Consecuencias a nivel social

- Naturalización y perpetuación de la violencia de género y de la violencia laboral.
- Incremento de la discriminación en el empleo por razones de género.
- Dificultades para lograr sociedades con mayor equidad de género y justicia social.

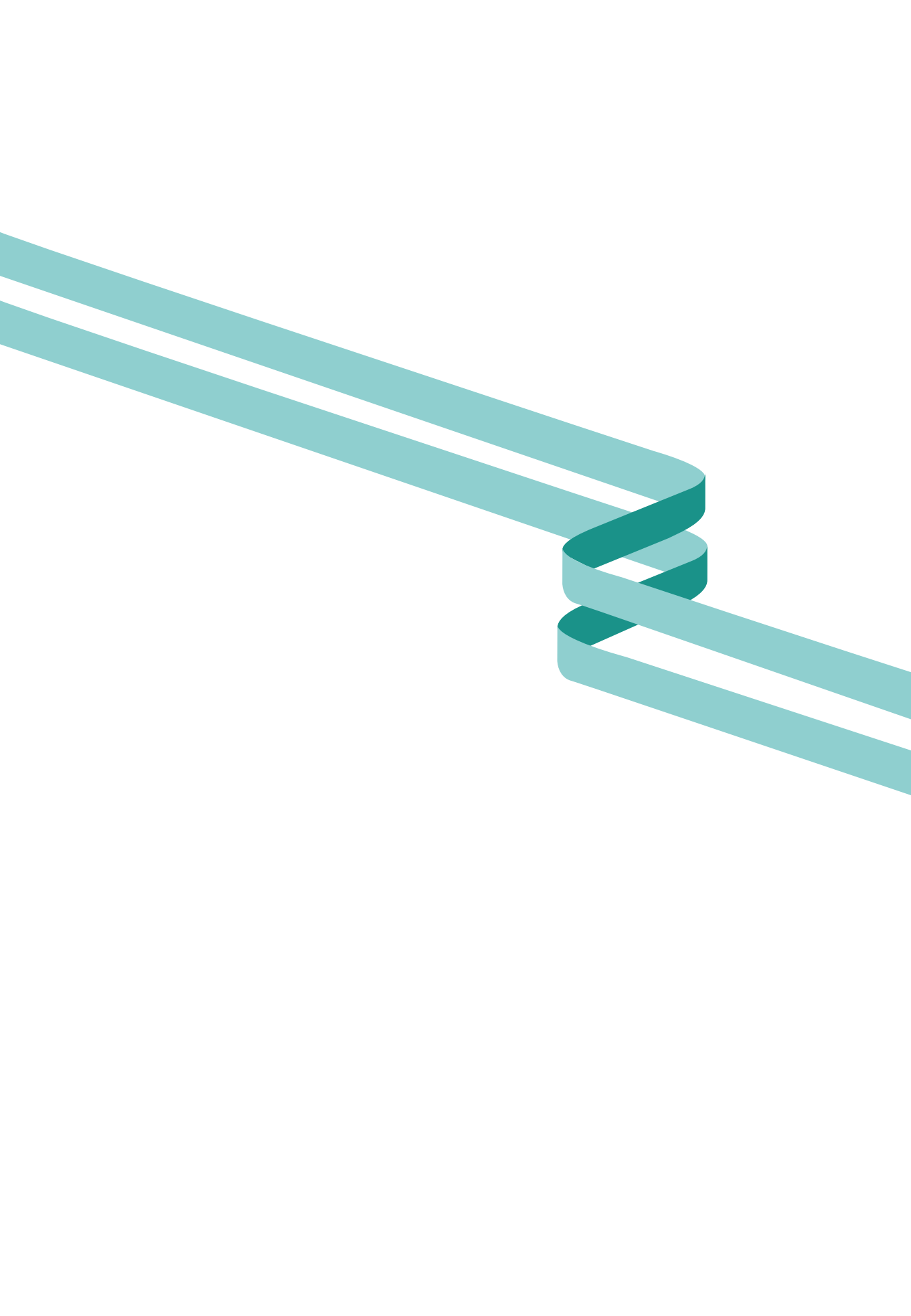
10.

Mitos y verdades sobre el acoso sexual laboral

Tabla 3. Mitos y Verdades sobre el Acoso Sexual Laboral

MITOS	VERDAD
El acoso sexual u hostigamiento sexual laboral es un problema poco frecuente y sólo se observa en ciertos lugares de trabajo.	El acoso sexual u hostigamiento sexual es un problema muy habitual en los lugares de trabajo que suele ser minimizado.
Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres, jóvenes y atractivas. El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.	El acoso sexual laboral puede afectar a cualquier persona independientemente de su edad, sexo, orientación sexual o aspecto físico. Pensar que solo se dirige a un tipo de mujer puede generar una desprotección hacia todas las demás personas que, aunque en menor medida, también pueden ser víctimas de acoso sexual laboral.
Solo los hombres hostigan sexualmente.	Aunque los hombres sean quienes incurren mayoritariamente en conductas de acoso sexual, estas también pueden provenir de mujeres.
Los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales, es la naturaleza masculina y hay que comprenderla.	Esta creencia forma parte de los prejuicios y estereotipos de género, que justifica y naturaliza este tipo de conducta.
Se exagera al criticar las bromas con contenido sexual que suelen hacer los hombres en público, pues se trata de comportamientos inofensivos.	No se trata de comportamientos inofensivos, sino de conductas que pueden contribuir a naturalizar expresiones de violencia de género, lo que a su vez ayuda a invisibilizar el acoso sexual y dificultar su denuncia.
Si la persona acosadora no lo hace intencionalmente, su conducta no constituye acoso sexual.	En tanto los comportamientos de connotación sexual, involuntarios o deliberados, vayan en contra de la voluntad de la víctima -y la hagan sentirse ofendida, humillada o intimidada y generen un ambiente hostil de trabajo-, pueden ser considerados como acoso sexual, con independencia de las intenciones de la persona acosadora.

MITOS	VERDAD
La víctima provoca a la persona acosadora con sus gestos, comportamientos o formas de vestir. De acuerdo con ello, las mismas mujeres que sufren acoso sexual lo han causado.	La única persona responsable del acoso es quien lo realiza, nunca quien lo recibe. No importa el atuendo que utilice una persona, ello no es motivo o excusa para que otra traspase sus límites. El atuendo de una persona no es una invitación ni implícita ni explícita a traspasar su espacio privado y personal.
Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto, las miradas o comentarios no constituyen acoso. Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual laboral.	Constituyen acoso sexual laboral todas aquellas conductas de naturaleza sexual que son verbales, no verbales o físicas, que no sean consentidas por la persona a la que va dirigida.
Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo que ha sido malentendido o malinterpretado por la extrema sensibilidad de la víctima.	Toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, que no sea consentida por la persona a la que va dirigida, es acoso sexual laboral.
Las denuncias son una forma de venganza ante un despido o una mala evaluación. Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.	Se hacen muy pocas acusaciones en falso por las posibles consecuencias negativas que ello puede generar, por ejemplo, exponerse a la difamación, estigmatización, al ridículo, a perder derechos y a perder oportunidades.
La víctima puede detener el acoso sexual en el trabajo si lo desea.	El acoso sexual laboral implica una relación desigual de poder (formal o social), donde la intimidación tiene un papel importante. La persona acosada puede responder con resistencia, pero también puede no rechazar de manera explícita el acoso por miedo a las represalias o por la incapacidad de defensa. La ausencia de rechazo explícito no es expresión de consentimiento de parte de la víctima.
Si se ignora, el acoso desaparecerá.	Por lo general las personas acosadoras no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismas. Que la persona acosada ignore estos comportamientos puede ser interpretado por quien acosa como conformidad o estímulo.



Segunda Parte

Elementos para la investigación y evaluación del acoso sexual laboral vinculado a patologías de salud mental

Esta segunda parte de la Guía presenta criterios de observación y dimensiones de indagación que se desprenden de la revisión de aspectos constitutivos del acoso sexual laboral discutidos en la Primera Parte, y que se sugiere considerar en el proceso de investigación y posterior evaluación de patologías de salud mental asociadas al acoso sexual laboral.³

Estos criterios de observación se proponen complementar y entregar un mayor grado de especificidad a aquellos que establece el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), en su definición de los procesos de investigación de denuncias y calificación del “asedio sexual” como agente de riesgo laboral.⁴

Etapas del proceso de investigación y calificación del acoso sexual laboral

De acuerdo a lo que establece el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el proceso de calificación de patologías de salud mental tiene las siguientes etapas:



Cabe señalar que dado que una denuncia de acoso sexual puede desencadenar rumores dañinos para la persona acosada o la acosadora, es fundamental enfatizar la importancia de mantener la confidencialidad en todas las etapas del proceso de investigación y calificación.

A continuación se presentan los criterios y dimensiones que se sugiere considerar para una correcta investigación y posterior calificación de patologías laborales de salud mental cuyo origen es el acoso sexual laboral.

³Para la elaboración de esta Segunda Parte se consultaron numerosos documentos de distintos países – guías, manuales, protocolos de actuación y prevención, normativas nacionales e internacionales. No obstante, para facilitar la lectura del texto no se hace aquí referencia a cada uno de ellos y se citan todos en la sección “Bibliografía Consultada”.

⁴El Compendio de Normas del Seguro define como “Asedio sexual” aquellas situaciones que la Ley 20.005 establece como Acoso Sexual Laboral.

1.

Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP)

El proceso de calificación se inicia con la denuncia sobre la exposición al agente de riesgo (acoso sexual) o la existencia de otros elementos de juicio que permitan presumir su exposición. Dicho proceso determinará la existencia del agente en el ámbito laboral y el efecto en la salud del trabajador o trabajadora.

Cabe señalar que, en la práctica, lo investigado es aquello “denunciado”. Dadas las complicaciones y riesgos asociados a las denuncias de acoso sexual laboral, existe la posibilidad de que las víctimas denuncien otros agentes como causantes de su enfermedad profesional -liderazgo disfuncional, sobrecarga, etc.-, los que demandan otros criterios de observación. De allí que al investigar estos otros agentes se deba tener presente el carácter oculto o elusivo del acoso sexual, y que podría tratarse de algún caso que haya sido invisibilizado.

Tal como refiere la Superintendencia de Seguridad Social, los organismos administradores, en todos sus centros de atención de público y en aquellos centros de atención de salud con los que mantengan convenio, deben:

- Tener a disposición de la persona que denuncia formularios de Denuncia Individual de Enfermedades Profesionales (DIEP) y todos los elementos que permitan completarlos.
- Entregar copias de las respectivas DIEP a la persona denunciante.
- La denuncia debe ser escrita por la persona que denuncia, con todos los detalles que ella pueda entregar.
- En el caso de existir un digitador del propio organismo administrador (por ejemplo secretario o anfitrión), es muy importante que esta persona **respete el relato de la persona que denuncia en su totalidad, sin abreviar parte de la narración ni otorgar juicios a lo “denunciado”**. Es lo entregado en el relato de la DIEP lo que guiará a los profesionales de salud a indagar sobre hechos, situaciones y sintomatologías.

2.

Evaluación clínica por sospecha de enfermedad profesional - Médico Atención Primaria (AP)

Según el Compendio, el médico evaluador deberá contar al menos con un curso de 40 horas o más sobre aspectos generales del Seguro de la Ley N°16.744 sobre accidentes y enfermedades profesionales y conceptos de salud ocupacional, y cumplir los requisitos de capacitación establecidos en los protocolos de calificación específicos.

No obstante, es importante tener en consideración que no hay exigencias respecto de que dicho curso contemple contenidos que podrían ayudar en la tarea específica de evaluar el acoso sexual laboral como factor asociado a una enfermedad profesional. Tomando en cuenta esta situación, se sugiere que dicho curso contemple contenidos como los siguientes:

- » **Expresiones, manifestaciones de acoso sexual laboral.**
- » **Principales factores de riesgo asociados al acoso sexual laboral.**
- » **Principales factores inhibidores u obstaculizadores de la denuncia del acoso sexual laboral.**
- » **Instrumentos específicos que faciliten la recolección de información en este tipo de denuncias.**

En cuanto a la tarea del/la profesional de la salud que realice la evaluación clínica, se proponen algunos criterios que la literatura señala como necesarios de tener en cuenta en situaciones de sospecha de enfermedad profesional por acoso sexual laboral.

- » **Indagar en los posibles factores inhibidores u obstaculizadores de la denuncia del acoso sexual laboral.**
- » **Otorgar valor a la prueba indirecta – consecuencias de las conductas de acoso sexual laboral. Teniendo en consideración que la falta de pruebas es una de las dificultades que enfrentan las víctimas para demostrar que el acoso sexual laboral es la causa de su estado de salud mental, los estudios indican que los/as profesionales a cargo de la calificación de estas situaciones deben atender cuidadosamente a la información que proporciona quien denuncia y otorgar valor a la prueba indirecta, esto es, aquella prueba que se refiere a las consecuencias más que a la conducta en sí.**

- » No exigencia de oposición expresa de la víctima a la conducta de acoso. Un elemento importante para configurar el acoso sexual laboral es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no implica que necesariamente ésta adopte una postura contundente de oposición.

La falta de oposición inmediata y la manifestación expresa de la negativa por parte de la víctima no debe ser una exigencia para la configuración del acoso sexual laboral, ya que la ausencia de oposición contundente puede deberse al temor a represalias, a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad.

Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso, es necesario que el consentimiento u aceptación sea expresa e inequívoca, lo que excluiría la posibilidad de que una conducta sea constitutiva de acoso.

Además de los criterios señalados, se sugieren algunas preguntas que pueden contribuir a la evaluación clínica que realice el/la profesional:

- » ¿Qué relación laboral tiene la persona denunciante con la presunta responsable de la conducta de acoso sexual? Interesa saber si se trata de una relación superior-subordinado; si se trata de una relación entre pares. Tener en cuenta que las relaciones de poder son una condición que facilita la ocurrencia del acoso sexual laboral, y que dichas relaciones pueden ser de poder formal o social (cargo de mayor jerarquía, sexo, edad, antigüedad en el trabajo, relación de la persona acosadora con jefaturas , etc. Ver Primera Parte Guía. Punto 5).

- » ¿Qué hizo la persona presunta responsable de la conducta de acoso sexual?
- » ¿Podría describir la manifestación exacta de acoso?
- » ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo ¿qué motivó a que la denuncia se realizara ahora y no antes?
- » ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- » ¿Ha ocurrido anteriormente?
- » ¿Cómo le ha afectado?
- » ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- » ¿Qué es lo que quiere que se haga al respecto?

3. Evaluación Médica / Evaluación Psicológica

El Decreto Supremo 109 (DS109) determina que las neurosis profesionales incapacitantes son una de las enfermedades profesionales a calificar y tratar por parte de los organismos administradores de la Ley N°16.744. Estas neurosis pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como trastorno de adaptación, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico. Los trabajos que entrañan el riesgo y agente específico son todos aquellos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa efecto.

El acoso sexual laboral opera como un agente de riesgo que podría generar algunas de las formas de presentación clínica de neurosis profesionales incapacitantes.

Por su parte, el protocolo de patologías de salud mental, contenido en el Compendio de Normas del Seguro (Libro III, Título III, C., Capítulo I), incluye, sin ser exhaustivo, las siguientes patologías de salud mental:

- Trastorno de ansiedad
- Episodio depresivo
- Trastorno de somatización
- Trastorno de adaptación
- Reacciones al estrés
- Trastorno de estrés postraumático
- Trastorno mixto de ansiedad y depresión

4. Estudio de Puesto de Trabajo (EPT)

El Estudio de Puesto de Trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral cuya causa pudiera ser el acoso sexual laboral o asedio sexual, debe “indagar la ocurrencia de cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido y que amenace de cualquier forma la situación laboral del/la trabajador/a; indagar si hay sospecha de asedio hacia otros/as trabajadores/as que no sea el/la denunciante” (Anexo 17. Instructivo de Estudio de Puesto de Trabajo por Sospecha de Patología de Salud Mental Laboral). Se trata de identificar la “Existencia de conductas de asedio” como factor de riesgo laboral.

La información que se presenta a continuación se propone colaborar con los y las profesionales a cargo de esta tarea sugiriendo cuestiones metodológicas así como dimensiones de indagación o criterios de observación a tener en cuenta en el proceso.

4.1. Entrevista con informantes clave o testigos

A continuación se plantean algunas recomendaciones para la realización de las entrevistas a testigos o informantes clave, aportados por la persona denunciante y por el empleador, en casos de sospecha de patologías de salud mental por acoso sexual laboral:

- » **Indagar en la relación de los/as testigos con la presunta persona acosadora u hostigadora.**
- » **En los casos en que la presunta persona acosadora ostente un cargo jerárquico de poder, tener en consideración que los testimonios de los / las informantes clave aportados por la persona denunciante podrán estar condicionados por el temor a represalias, lo que puede traducirse en la negativa a declarar en contra de la presunta persona acosadora.**
- » **Solicitar en las entrevistas información lo más explícita posible de lo que los/as informantes clave consideran como comportamientos de carácter sexual que sean hostiles, irrespetuosos, agresivos o denigrantes.**

- » Estas preguntas aclaratorias no deben considerarse como inductivas, sino como un mecanismo para determinar la naturaleza de los hechos denunciados, y de acuerdo con ello, si califican o no como manifestaciones de acoso sexual laboral.

4.2.

Respecto de las manifestaciones y niveles de gravedad del acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral incluye una diversidad de manifestaciones, las que, a su vez, pueden tener distintos niveles de gravedad: leve, moderado y grave o muy grave. Para contribuir en la tarea de describir las conductas de acoso sexual laboral, en Anexo se ha incluido una tabla que ilustra las principales manifestaciones de acoso sexual laboral ordenadas de acuerdo al tipo de conducta y nivel de gravedad sugerido.

Es importante tener en cuenta que pueden existir otras manifestaciones de acoso sexual laboral no contenidas en dicha tabla. Junto con ello, es necesario considerar que la clasificación de los niveles de gravedad se ofrece solo a modo de ilustración pues la determinación de dichos niveles debe realizarse considerando todos los antecedentes recabados en el proceso de investigación, atendiendo a los criterios de observación y dimensiones de indagación sugeridos en esta Guía.

4.3.

Respecto de la reiteración de conductas de acoso sexual laboral

De acuerdo a lo señalado en la Primera Parte de la Guía, la reiteración no debe ser condición necesaria para calificar una conducta como acoso sexual. Aunque sin lugar a dudas ello es importante, y puede ser un elemento indicativo que ayuda a constatar la ocurrencia de acoso sexual laboral, la conducta hostigadora puede configurarse con un solo comportamiento.

4.4.

Respecto de los factores de riesgo organizacionales

Junto con las áreas de exploración estipuladas en el Anexo N°17 (Instructivo de EPT-SM), se sugiere indagar en los factores organizacionales que pueden propiciar o facilitar la ocurrencia del acoso sexual laboral.

• Representaciones de género

- » ¿Son frecuentes los comentarios acerca de la forma de vestir de las mujeres o de sus vidas privadas en un sentido más general?
- » ¿Son frecuentes los comentarios acerca de personas homosexuales, bisexuales, transgénero, sobre su cuerpo, forma de vestir o vida privada en general?
- » ¿Son frecuentes los chistes o la exhibición de carteles con connotación sexual?
- » ¿Es común la opinión de que los hombres tendrían una naturaleza o un instinto sexual que los lleva a tener conductas de acoso sexual?
- » ¿Es común la idea de que las mujeres son las responsables del acoso sexual por la forma en que se visten, como hablan, como se mueven, o por la manera en que se relacionan con los hombres?
- » ¿Existe una idea de que la mujer acosada puede detener el acoso sexual si ella lo desea?
- » ¿Existe una idea de que la mujer que denuncia un caso de acoso sexual lo hace porque ha malinterpretado una conducta de parte de la supuesta persona acosadora?
- » ¿Se suele catalogar de conflictiva o hipersensible a una mujer que pone límites a comentarios o “piropos” de connotación sexual?

• Desbalance de poder

- » Posición que ocupa en la jerarquía organizacional la persona acosada.
- » Posición que ocupa en la jerarquía organizacional la persona acosadora.

• Cultura organizacional tolerante al acoso sexual laboral

- » ¿En la empresa o institución es usual “piropear” a las mujeres porque se considera que ellas disfrutarían -o debieran hacerlo- de comentarios halagadores sobre su apariencia física?
- » ¿El acoso sexual es visto como “parte del trabajo”, inevitable y omnipresente?
- » ¿Existe la opinión de que las denuncias de casos de acoso sexual laboral dañan o lastiman la reputación o imagen pública de la empresa o institución?
- » ¿Existe la opinión de que es mejor dejar que las personas involucradas en una situación de acoso sexual la resuelvan por sí mismas sin involucrar a la organización?
- » La empresa o institución no cuenta con protocolos o procedimientos para abordar casos de acoso sexual laboral. Indagar en la razón de ello: ¿se debe a que la organización no se ha planteado la posibilidad de que una situación de acoso sexual pueda producirse; a que se considera que en caso de ocurrir, debe ser resuelto entre las personas involucradas?
- » En los casos en que existan protocolos y procedimientos para abordar casos de acoso sexual laboral, se trata de indagar en las actividades de difusión de dichos instrumentos:
 - No se realizan actividades de difusión
 - Se realizan actividades de difusión con un limitado alcance (dirigida a algunas personas de la institución o empresa) o muy esporádicamente.
 - Se realizan actividades de difusión y ellas contemplan la entrega de información sobre qué es el acoso sexual laboral, sus manifestaciones, niveles de gravedad, factores que lo explican, efectos en la salud de las personas y en los entornos laborales.
- » ¿Se realizan actividades de prevención de riesgos laborales que incluyan el acoso sexual laboral?
- » ¿Se incorporan en los procesos de inducción acciones para prevenir una cultura de tolerancia al acoso sexual?
- » En los casos en que hayan existido denuncias por acoso sexual laboral, interesa averiguar cómo han sido abordadas:

- ¿Se ha implementado alguna medida concreta y específica frente el acoso sexual laboral, en qué ha consistido? ¿Hubo sanciones a la persona acosadora? ¿Hubo alguna medida reparatoria hacia la víctima; qué consecuencias laborales tuvo para ella?
- ¿Estas medidas han sido evaluadas o se revisan y actualizan periódicamente?
- ¿Hay alguna persona en la empresa o institución responsable de los procedimientos de actuación y prevención frente al acoso sexual laboral que han sido denunciados o detectados?
- ¿Existen medidas de apoyo dirigidas a quienes hayan hecho denuncias por acoso sexual laboral?

• Liderazgos tolerantes/indiferentes al acoso sexual laboral

En estos casos, conductas de acoso sexual no son tenidas en cuenta o son minimizadas. Otra manifestación de este tipo de liderazgos es la ridiculización de parte de jefaturas, de la persona que ha informado o que ha denunciado un caso de acoso sexual.

- » ¿Cómo han actuado las jefaturas cuando han sido informados sobre situaciones de acoso sexual laboral?
- » ¿Cómo han actuado las jefaturas en los casos de denuncia de acoso sexual laboral?

5.

Comité de Calificación

El Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establece que para los casos de “acoso laboral o sexual, se deberá consultar sobre la existencia de denuncias en la Dirección del Trabajo”, adicional a los elementos de la evaluación clínica (médica y psicológica), las evaluaciones de condiciones de trabajo (información de empresa y EPT-SM) y los antecedentes de la vigilancia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, según el protocolo del Ministerio de Salud, cuando corresponda.

De acuerdo con ello, se insta a que el Comité de Calificación realice la consulta a la Dirección del Trabajo sobre la existencia de denuncias en los casos de calificación de enfermedades profesionales por acoso sexual laboral.

6.

Calificación como enfermedad profesional de salud mental (EP-SM)

El compendio señala que el proceso de calificación deberá concluir íntegramente dentro de un plazo máximo de 30 días corridos contados desde la presentación de la DIEP.

Se sugiere que el Comité de Calificación elabore, junto a la RECA, un informe que establezca las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y proponga acciones destinadas a eliminar o mitigar la exposición a acoso sexual en el trabajo.

6.1.

Sobre la prescripción de medidas en las empresas o instituciones en las que se calificaron situaciones de acoso sexual laboral

Para aquellos casos en que se compruebe la existencia de una enfermedad profesional de salud mental cuyo agente sea el acoso sexual laboral, se sugiere que el organismo administrador de la Ley N°16.744 prescriba a la empresa o institución medidas como las que se indican a continuación, que tienen el propósito de contribuir a generar entornos laborales que respeten la dignidad de las personas, que no sean discriminatorios por razón de género y libres de violencia sexista.

- » **Explicitar el compromiso de las altas autoridades de la empresa o institución con la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual laboral.**
- » **Contar obligatoriamente con una declaración de principios sobre el respeto a la dignidad y la no violencia al interior de la empresa o institución, con independencia de su tamaño, explicitando las conductas que puedan resultar constitutivas de acoso sexual laboral (chantaje sexual y ambiental), así como las medidas de resguardo y las sanciones para quienes incurran en conductas de acoso sexual.**
- » **Contar con protocolos en los que se defina el procedimiento para llevar a cabo la denuncia por parte de la persona que señale haber sido víctima de acoso sexual laboral. El procedimiento deberá ser útil, rápido y eficaz para el tratamiento de los casos. Se sugiere que en**

ellos se especifique: (a) Persona ante la cual se debe presentar la denuncia; (b) Presentación de la denuncia por escrito; (c) Contenidos de la denuncia. Exposición detallada de los hechos y de sus efectos sobre la persona acosada; (d) Investigación. Se detallará el proceso y los pasos a seguir por la empresa o institución para investigar los hechos; (e) Resguardo de la confidencialidad de la información en todas las etapas del proceso.

- » Contar con protocolos en los que se detallen las medidas que se pueden adoptar al finalizar la investigación: sanciones, desvinculaciones, intervención de apoyo al área y a personas afectadas, entre otras.
- » No considerar en los protocolos como condición necesaria para la calificación de una conducta como acoso sexual, el rechazo expreso de la víctima o persona acosada, ni la intención de la persona acosadora.
- » Revisar en forma periódica la declaración de principios y los protocolos.
- » Es fundamental que la declaración y los protocolos estén disponibles para todo el personal, con independencia del tipo y duración del contrato que tengan con la empresa o institución. Para ello es necesario disponer en lugares visibles de la empresa o institución esta información.
- » Realizar acciones de información y prevención sobre el acoso sexual laboral dentro de la empresa o institución, que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleran o naturalizan el acoso sexual laboral. Algunas de estas acciones pueden ser charlas informativas, encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- » Es fundamental que en todas estas actividades participen hombres y mujeres, logrando de este modo una mayor concientización sobre el problema.

Bibliografía consultada

ACHS. 2018. Guía técnica Comisión de prevención de acoso laboral estándar violencia interna transporte. Santiago de Chile: ACHS.

ACHS. 2018. Guía técnica. Generación de política de no acoso laboral. Estándar Violencia interna transporte. Santiago de Chile: ACHS.

ACHS. 2018. Procedimiento Investigación de hechos de acoso laboral denunciados. Estándar Violencia interna transporte. Santiago de Chile: ACHS.

Agencia Europea para los Derechos Fundamentales (FRA). 2014. Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE. Resumen de conclusiones. FRA. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea. Encontrado en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf

Alvarado, M. 1968. Hostigamiento sexual en el empleo. En *Homines*, Vol. 10, N° 2. Puerto Rico.

Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A., Toro, J. P. 2017. Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile considerando diferencias ocupacionales y de género. Estudio en tres sectores económicos. Encontrado en <http://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2017/05/Documento-Cientifico-Final.pdf>.

Australian Human Rights Commission. 2018. Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces. Sydney, Australia: Australian Human Rights Commission. Encontrado en https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_WORKPLACE_SH_2018.pdf

Casas Becerra, L. 2016. The Effectiveness of Sexual Harassment Law in Chile: From Theory to Practice. Thesis for Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies for the Doctorate of Philosophy Degree in Law Faculty (Graduate Studies). University of Ottawa, Canadá.

Casas Cáncer, E. s.f. Acoso sexual en el trabajo. ASEPEYO (Mutua de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social N° 151. Encontrado en www.asepeyo.es

Carrasco Oñate, C. y Vega López, P. 2009. Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias. Debate Laboral 23. División de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile

Chappell, D. y Di Martino, V. 2006/ Violence at Work (3a. Ed.). Ginebra, Suiza: International Labour Office.

CJI Confederación Sindical Internacional. 2008. Una guía sindical. Combatir el acoso sexual en el trabajo. Bruselas, Bélgica. ITUC-CJI. Encontrado en https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ESP_12pgs_BR.pdf

Corporación Abertis. 2016. Acoso Laboral. Norma Corporación. Abertis. Encontrado en https://www.abertis.com/uploads/2017/03/13/es10_acoso-laboral_v1.pdf

Délano, B. y Todaro, R. 1993. Asedio sexual en el trabajo. Santiago de Chile: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer.

Dianova. 2018. Sexual harassment at work. How to identify and prevent sexual harassment and help maintain a healthy and productive environment. Encontrado

en <https://www.dianova.ngo/wp-content/uploads/2018/11/Preventing-sexual-harassment-workplace-EN.pdf>

Diputación Provincial de Ciudad Real. 2016. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Ciudad Real, España: Diputación Provincial de Ciudad Real. Servicios Sociales e Igualdad Unidad de Género. Encontrado en https://www.dipucr.es/images/pdf/servicios/personal/protocolo_acoso_sexual.pdf

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2012. Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. España. Encontrado en https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/Guia_psicosociales.pdf

Dirección del Trabajo. 1997. Acoso sexual en el trabajo: Análisis de grupos focales. Aportes al Debate Laboral N° 2. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Durán Mendoza, J. 2003. Acoso sexual en el trabajo: afrontamiento y percepción de riesgo en un grupo de mujeres del área metropolitana de la ciudad de México. Investigación realizada para obtener el grado de Licenciada en Psicología Social Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa, Ciencias sociales y Humanidades, Departamento de Sociología, Psicología Social. México.

España. Ministerio de Sanidad, de Servicios Sociales e Igualdad. 2015. Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por

razón de sexo en el trabajo . Secretaria de Estado Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. España.

Farías, P. y Gómez, M. s.f. Acoso sexual en el trabajo. De la impunidad a la acción. Aportes al Debate Laboral N° 7. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Generalitat Valenciana. s.f. Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la administración de la Generalitat. Valencia, España: Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, Generalitat Valenciana. Encontrado en http://www.transparencia.gva.es/documents/162283897/162283962/protocolo_acoso_sexual.pdf/daa6b830-cd43-4d59-9216-c1c8d9b3d3a0

Gobierno de México. 2016. Protocolo para prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Diario Oficial de la federación. Gobierno de México. Encontrado en <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/protocolo/docs/protocolo.pdf>

Gobierno de Navarra. Instituto Navarro para la igualdad. s.f. Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. Pamplona, España: Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad.

Hoel, H. y Vartia, M. 2018. Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Study for the FEMMM Committee. European Parliament. Bruselas, Bélgica.

Instituto de Salud Pública. 2018. Instrumento ISP-GRPS. Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo. Segunda Versión. Santiago de Chile: ISP-Gobierno de Chile.

Instituto de Ecología y Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). 2016. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto de Ecología, a.c. (INECOL). México. Encontrado en http://www1.inecol.edu.mx/cv/CV_pdf/etica/Protocolo-para-la-atencion-HyA-Sexual_INECOL.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social. Uruguay. s.f. Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo. Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social Uruguay. PNUD Uruguay, ONU Mujeres. Encontrado en http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/20550/1/guia_acoso_sexual_laboral_final_1105_web.pdf

Kurczyn Villalobos, P. 2004. Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Ciudad de México, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Encontrado en <http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>

Lippel, K. 2016. Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens. Working Paper N°5/2016. Ginebra, Suiza: International Labour Office.

MacKinnon, C.A. 1978. Sexual Harassment of Working Women. New Haven, Yale, University Press.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. 2006. El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Encontrado en http://www.istas.ccoo.es/descargas/21_res_res_aco_sex%5B1%5D.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú. 2017. Trabajo sin acoso. Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector Privado y Público. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Encontrado en

<http://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2005. Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Chile.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2012. Giving globalization a human face. International Labour Conference 101st Session. Report III(1B). Gineve: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2013a. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa núm. 4. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Encontrado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2013b. Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2014. Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista. 3 El almacén del material. San José, Costa Rica: OIT. Encontrado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239603.pdf

Preciado, M. de L., Franco Ch., S. 2013. Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. E-Gnosis (on line) Vol. 11, Art. 2. Encontrado en www.e-gnosis.udg.mx/vol11/art2

Secretaría de Estado Servicios Sociales e Igualdad. 2015. Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. España: Secretaría de Estado Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Ministerio de Sanidad, de Servicios Sociales e Igualdad. Encontrado en http://www.mujeresenigualdad.com/Manual-de-referencia-para-la-elaboracion-de-procedimientos-de-actuacion-y-prevencion-del-acoso-sexual-y-del-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-trabajo_es_219_1911_0_239.html

Secretaría de Turismo. s.f. Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexual o laboral. México: Secretaría de Turismo SECTUR. Unidad de Igualdad de Género. Encontrado en http://www.cptm.com.mx/sites/default/files/protocolo_hyasl.pdf

Servicio Metropolitano Central. 2015. Reglamento interno para denuncias, investigación y sanción de acoso laboral y/o sexual y maltrato laboral. Santiago de Chile: Dpto. de Asesoría Jurídica. Servicio Metropolitano Central. Encontrado en https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsa/wp-content/uploads/2016/02/Reglamento-Interno-SSMC-Acoso-Laboral-Sexual-y-Maltrato.pdf

Servicio Civil. 2018. Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Chile. Civil. 2018. Encontrado en <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/02/Actualizaci%C3%B3n-2018-Orientaciones-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-un-Procedimiento-de-Denuncia-y-Sanci%C3%B3n-del-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual.pdf>

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). 2002. Habla la gente. Situación de las mujeres en el mundo laboral Documento de Trabajo N°77. SERNAM: Stgo. de Chile.

Superintendencia de Seguridad Social. 2019. Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes. Título III. Calificación de enfermedades profesionales. Chile.

Suprema Corte de Justicia de la Nación y Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia. 2012. Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. Encontrado en <https://amijorgmx.files.wordpress.com/2016/10/manual-de-buenas-practicas.pdf>

Zavala Ortiz, José Luis. 2017. Bitácora Artículos Técnicos. Boletín Informativo, Tributario, Contable y Laboral. N° 455. Transtecnia. Chile Encontrado en https://www.transtecnia.cl/newsletter/boletin_informativo/10_04_2017/contenido_tributario_contable_laboral_17.htm

Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2019. Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

USA. 1964. Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Comisión para la Igualdad de oportunidades. National Archives. Encontrado en

<https://www.archives.gov/espanol/recursos-para-docentes/derechos-civiles-de-1964>

Normativa Internacional

Comisión Europea. Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991. Protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo. Recomendación.

Comisión Europea. Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Naciones Unidas. 1981. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Naciones Unidas. 1995. Plataforma de Acción, Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Parlamento Europeo y del Consejo. Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2019. Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

USA. 1964. Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Comisión para la Igualdad de oportunidades. National Archives. Encontrado en

<https://www.archives.gov/espanol/recursos-para-docentes/derechos-civiles-de-1964>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Encontrado en https://www.eeoc.gov/spanish/types/sexual_harassment.html

Normativa Nacional

Cámara de Diputados. Chile. 2019. Protocolo de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en la Cámara de Diputados.

Dirección del Trabajo. 2005. ORD. N° 1133/36 de fecha 21-mar-2005. Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. 2005. ORD. N° 3127/86 de fecha 21-jul-2005. Reglamento Interno. Modificaciones. Acoso Sexual. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. 2012. ORD. N° 100/2, de fecha 09-ene-2012. Derechos fundamentales, realizadas por empleador. Investigación acoso sexual, plazo para su remisión a inspección del trabajo. Santiago de Chile: Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo.

Dirección del trabajo 2016. ORD. N°850, de fecha 08-feb-2016. Atiende presentación sobre qué criterios investigativos considerar por empresas contratista y principal en caso de eventuales denuncias de acoso sexual/laboral. Santiago de Chile: Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. ORD 3519/084. De 09-agosto-2012 Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo. Departamento Jurídico, Dirección del trabajo.

Dirección del Trabajo. 2018. Código del Trabajo. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

Ley 20.005. 2005. Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual. Modifica Código del Trabajo. Chile.

Ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo. 2005.

Superintendencia de Seguridad Social. 2012. Circular 2838, de fecha 29/06/12. Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, instruye a los organismos administradores de la ley n° 16744 acerca de los elementos mínimos a considerar en la elaboración de estudios de puestos de

trabajo para la calificación de enfermedades mentales. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social.

Superintendencia de Seguridad Social. 2015. Circular 3167. Instruye a los Organismos Administradores del Seguro de Ley 16.744 sobre el protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación de origen de enfermedades denunciadas como profesionales. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social.

Superintendencia de Seguridad Social. 2016. Circular 3241. Instruye a los Organismos Administradores del Seguro de Ley 16.744 sobre el protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación de origen de enfermedades denunciadas como profesionales. Reemplaza y Deroga Circular N° 3167 de 2015.

Superintendencia de Seguridad Social. Circular 3298. 2017. Instruye a los organismos administradores del seguro de la ley n° 16.744, sobre el protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social.

Superintendencia de Seguridad Social. 2017. Circular 32198, ANEXO PSM3. Instructivo de estudio de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social.

Anexo

Manifestaciones y niveles de gravedad del acoso sexual laboral

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	COMPORTAMIENTOS
Acoso Sexual Leve	Verbal	• Hacer bromas, chistes con contenido sexual – hacer comentarios sexuales. • Decir piropos. • Hacer comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona que atenta contra su reputación. • Reiteración en la petición de citas. • Hacer observaciones peyorativas de carácter sexual sobre las mujeres en general. • Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales.
	Físico	• Realizar acercamientos no consentidos.
	Otras conductas	• Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien. • Realizar sonidos, gestos o movimientos obscenos.
Acoso Sexual Moderado	Verbal	• Pedir relaciones sexuales sin presión. • Hacer preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
	Físico	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria (algunos autores lo consideran grave también). • Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos (algunos autores lo consideran grave también).

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	COMPORTAMIENTOS
Acoso Sexual Moderado	Otras conductas	• Utilizar protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer posters con connotaciones sexuales (algunos autores lo consideran muy grave). • Enviar mensajes con connotación sexual (correo electrónico, whatsapp, mensajes de texto, redes sociales, etc.). • Acechar en los pasillos, salida de los baños, salida de la empresa.
	Verbal	• Hacer preguntas sobre su vida sexual. • Hacer insinuaciones sexuales directas. • Presionar para obtener favores sexuales con amenazas de represalias u ofrecimiento de recompensas. • Demandar favores sexuales para clientes a cambio de beneficios laborales.
Acoso Sexual grave o muy grave	Físico	• Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado, como pellizcar, agarrar, acariciar, besar o abrazar. • Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.

Fuente: Elaboración propia en base a la Casas Cáncer (s.f.), Gobierno de Navarra (s.f.) y Preciado y Franco (2013).

Guía para la evaluación, calificación e intervención
DEL ACOSO SEXUAL COMO FACTOR DE RIESGO
de patología de Salud Mental Laboral