

Prevención y sanción del hostigamiento sexual

Mónica Pizarro

25 de septiembre de 2019



Agenda

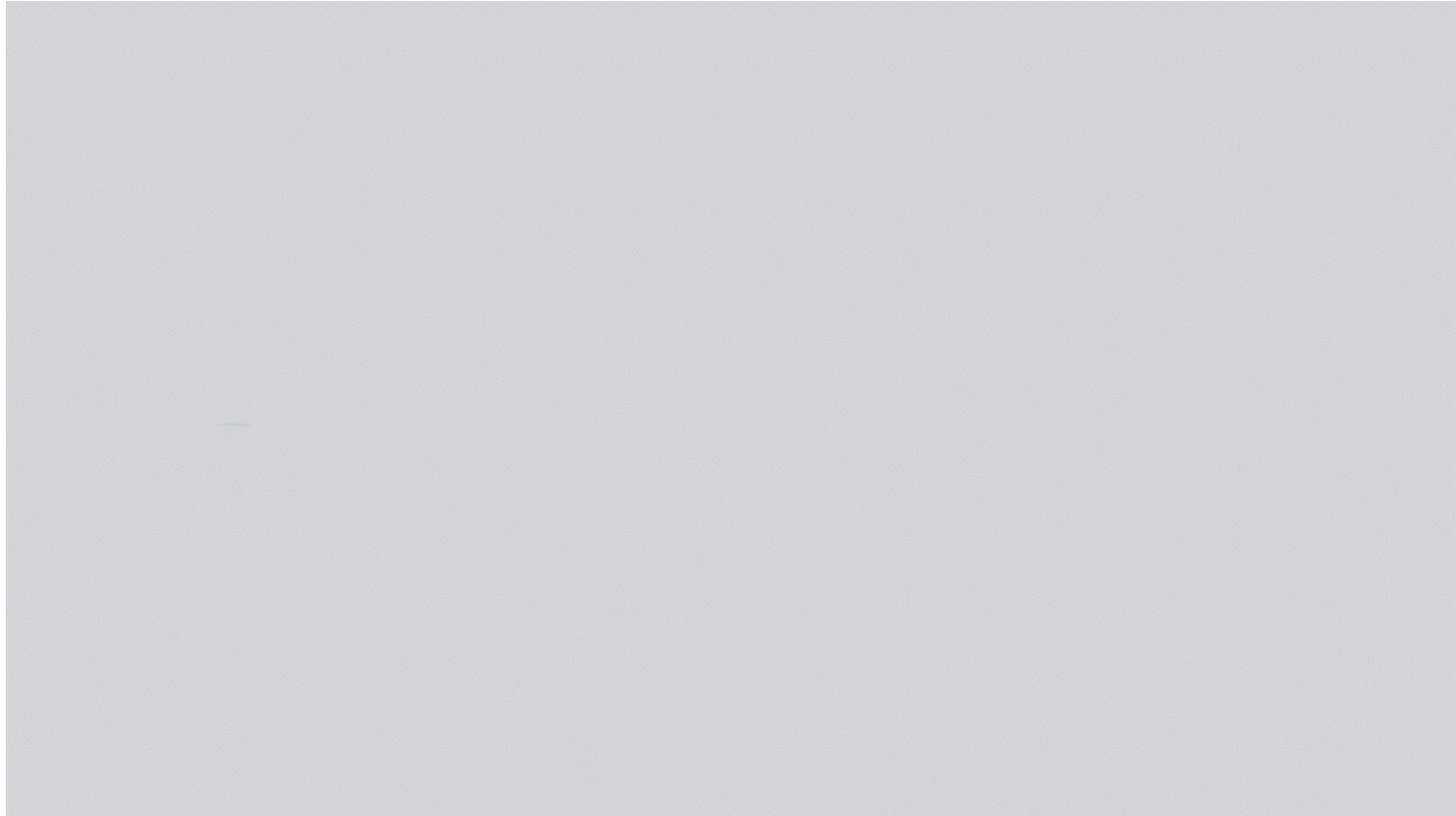
1	El acoso sexual en el centro de trabajo	3
2	¿Qué es el acoso sexual?	6
3	¿Qué novedades trae el Reglamento de la Ley de Prevención y sanción del acoso sexual?	14
4	Mitos sobre el acoso sexual	20
5	Recomendaciones para evitar contingencias	24



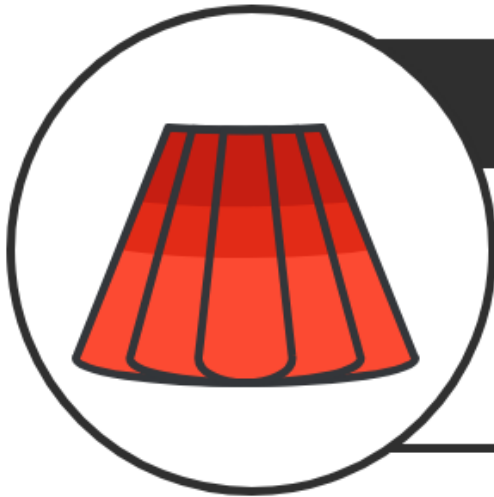


Mitos sobre el acoso sexual

5 frases que obstaculizan la lucha contra el acoso sexual



Mitos sobre el acoso sexual



Mito 1

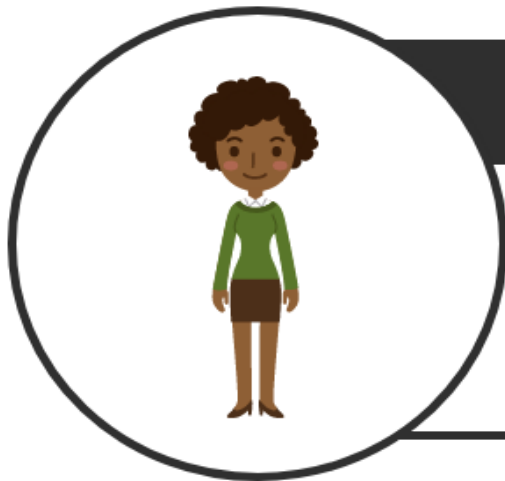
La víctima provocó al hostigador con su forma de vestir



Mito 2

Los hombres no pueden evitar incurrir en conductas de acoso sexual

Mitos sobre el acoso sexual



Mito 3

Solo las mujeres jóvenes pueden ser objeto de acoso sexual



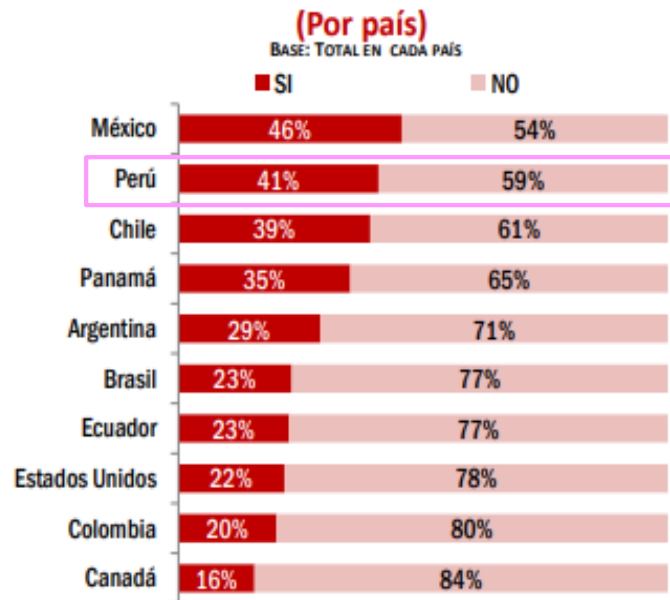
Mito 4

La empresa no me puede sancionar por dar un cumplido o solo mirar a alguien.



El acoso sexual en el centro de Trabajo

El acoso sexual en los centros de trabajo



Derechos de la mujer en el continente Americano – Datum Internacional. p 4

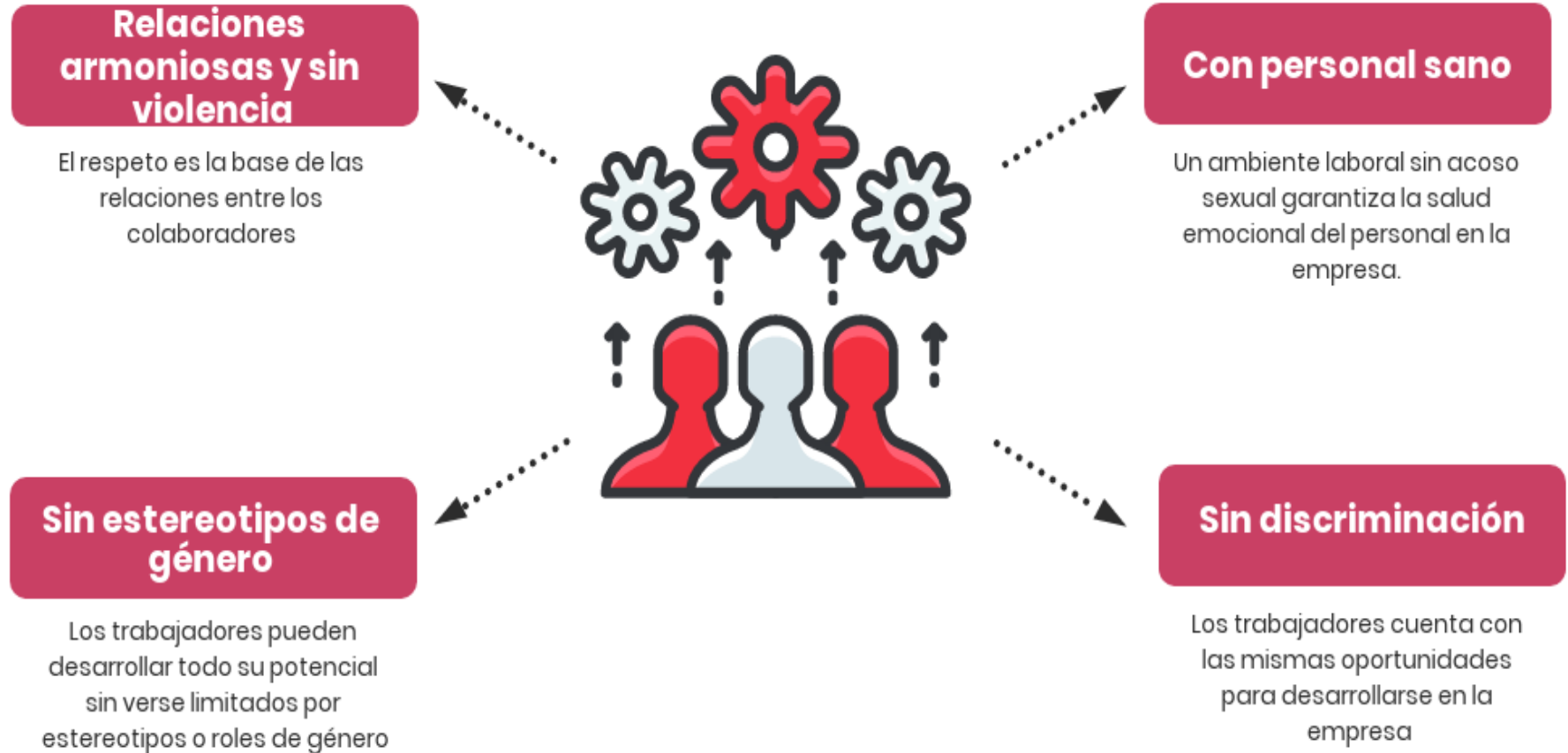
(Por país)
BASE: TOTAL EN CADA PAÍS

PAÍS	Trabajo	Centro de estudios	Algún ámbito social	Otro lugar
ARGENTINA	7%	3%	20%	22%
BRASIL	7%	1%	13%	11%
CANADÁ	6%	3%	13%	3%
COLOMBIA	4%	3%	15%	9%
CHILE	9%	2%	23%	30%
ECUADOR	5%	4%	9%	17%
ESTADOS UNIDOS	10%	4%	15%	4%
MÉXICO	15%	7%	34%	27%
PANAMÁ	13%	5%	23%	21%
PERÚ	14%	4%	23%	20%
TOTAL	9%	4%	18%	17%

Derechos de la mujer en el continente Americano – Datum Internacional. p 3

Desde el 2012 hasta el 2018, el Ministerio de Trabajo ha atendido 315 casos de **acoso sexual en centros de trabajo**. De estos 315 casos, 155 han sido denunciados en el 2018.

¿Por qué es importante construir un espacio de trabajo libre de acoso?





¿Qué es el acoso sexual?

¿Cuándo se produce un caso de acoso sexual?

En cualquiera de las siguientes circunstancias:

1 Se ha producido una conducta de **naturaleza sexual** o **sexista** no deseada, que genera un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima del hostigamiento.

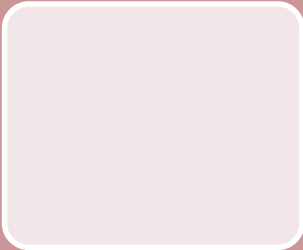
2 Se ha producido una conducta de **naturaleza sexual** o **sexista** no deseada que puede afectar la situación laboral de la víctima de hostigamiento.

¿Cuándo se produce un caso de acoso sexual?

Para que una conducta sea calificada como hostigamiento sexual ya **no** **será necesario:**



El rechazo de la víctima hacia las conductas de hostigamiento denunciadas



La reiteración de las conductas de hostigamiento denunciadas.

¿Cuándo se produce un caso de acoso sexual?

¿Cómo sé si la conducta es no deseada si ya no se exige rechazo?

Recurrir al estándar del trabajador razonable

¿Qué es normalmente aceptable en una relación de trabajo?

Tener en cuenta las características del consentimiento

Se da libremente

Es entusiaste

Es específico

Se brinda estando informado

Es reversible

¿Quiénes pueden ser víctima de acoso sexual?



Cualquier persona puede ser objeto de actos de acoso sexual o incurrir en este tipo de comportamiento



No es necesario que exista una relación de jerarquía, autoridad entre los trabajadores involucrados



¿Pueden ser víctimas o victimarios los practicantes, los prestadores de servicios o el personal tercerizado?

CASO 1

Jorge es Gerente de Contabilidad de la empresa ABC para la cual trabaja hace 20 años. Frecuentemente al conversar con sus compañeras de trabajo, en particular mujeres jóvenes, Jorge se acerca y les coge el brazo. También suele empezar la conversación elogiando su apariencia con frases como: ¡qué guapa estás hoy! o ¡qué buena minifalda!

Frente a estos hechos, es frecuente que cuando lo ven acercarse por los pasillos, las trabajadoras de la empresa desvíen su camino o vuelvan a su puesto de trabajo para no cruzarse con él.

El día de ayer, una trabajadora ha efectuado una denuncia anónima en la línea ética de la empresa describiendo de manera general el comportamiento de Jorge y calificándolo como acoso sexual.

CASO 2

Daniela ha ingresado a trabajar hace un par de meses al área de marketing de la empresa ABC. A las pocas semanas de su ingreso, sus compañeros de trabajo crearon un chat para coordinar la celebración de Navidad del área (no promovida por la empresa). En los días previos a la celebración los trabajadores intercambian bromas subidas de tono sobre los regalos que esperan recibir de su amigo secreto. Por ejemplo, Daniela pone una foto de una modelo usando el vestido que desea y Juan, el gerente del área, le pregunta “Asu, y así quedas?”, a lo que ella responde “se hace el intento ;)”.

El día de la celebración, todos se reúnen en la casa de una de las trabajadoras donde beben licor y hacen una parrillada. En un momento Juan le pide a Daniela que cobre la cuota de la comida a sus demás compañeros. Luego, se toman una foto grupal. En ese momento, Juan se siente mal y se va al baño donde permanece varias horas.

Daniela ha denunciado que al momento de tomar la foto, Juan se acercó por detrás y le tocó el trasero. Ella indica que ella no lo vio, pero que dos de sus compañeros de trabajo le han dicho que fue él (los compañeros niegan haber visto algo). Además, ella está convencida de que fue él porque la acosó en el chat de WhatsApp y le pidió que cobrara la cuota, cuando ella es nueva y no le tiene confianza. Ella considera que él se encerró en el baño justamente para esconderse después de lo que había hecho.

¿Qué actos califican como acoso sexual?

No hay una lista cerrada de conductas que califican como acoso sexual.

Contacto físico innecesario y no deseado.

Comentarios molestos y/o no requeridos sobre el cuerpo de alguien.



Miradas lascivas y gestos sexuales.

Requerimientos sexuales.

Burlarse de la orientación sexual de un(a) compañero(a).

Besar a alguien a la fuerza.

¿Qué actos califican como acoso sexual?

Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o sexista.

Tomar fotos con fines sexuales de un(a) compañero(a) sin su consentimiento.

Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.

Jalar la ropa de manera sexual.

Manoseos o pellizcos en forma sexual.

Restregarse contra alguien.



¿Qué actos califican como acoso sexual?

Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana” de manera despectiva.

Forzar saludos con besos o abrazos.

Espiar en el área de cambio de ropa o baño a un compañero(a).

Exhibir material pornográfico.

Referirse a un(a) compañero(a) como “bombón”, “muñeca” u otros.

Mandar correos, mensajes, WhatsApp con contenido sexual o sexista.





¿Qué novedades trae el Reglamento de la Ley de Prevención y sanción del acoso sexual?

¿Qué obligaciones nuevas tienen los empleadores en materia de prevención y sanción del acoso sexual?

1 Capacitaciones a los trabajadores



- Al inicio de la relación laboral/ formativa/ contractual. El personal debe estar en capacidad de reconocer y denunciar acoso sexual en el trabajo.
- Capacitación anual especializada para el personal de Recursos Humanos y el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual. ¿Cómo se deben llevar los procedimientos de investigación sin incurrir en situaciones de revictimización, o estereotipos de género?

2 Difundir información



- ¿Cómo identificar situaciones de acoso sexual? ¿Qué posibles sanciones se podría adoptar?
- ¿Cuáles son los canales de denuncia para reportar casos de acoso sexual? Información general sobre el procedimiento.
- Formatos de denuncia de acoso sexual.

¿Qué obligaciones nuevas tienen los empleadores en materia de prevención y sanción del acoso sexual?

3 Comité de intervención frente al hostigamiento sexual



- Empresas con más de 20 trabajadores: eligen un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.
- Empresas con menos de 20 trabajadores: eligen un Delegado contra el hostigamiento sexual.
- Plazo para implementar proceso de elección de Comité o Delegado: Hasta el 21 de septiembre de 2019.
- Plazo para elección de Comité o Delegado: Hasta el 23 de enero de 2020.
- Responsabilidades del Comité o Delegado: investigar denuncias y presentar recomendaciones de sanción o medidas complementarias de prevención.
- Conformación del Comité: El comité deberá estar compuesto por 2 representantes de los trabajadores y 2 representantes del empleador. Cada parte deberá escoger un representante hombre y una representante mujer.

¿Qué obligaciones nuevas tienen los empleadores en materia de prevención y sanción del acoso sexual?

4 Política en materia de prevención y sanción del acoso sexual

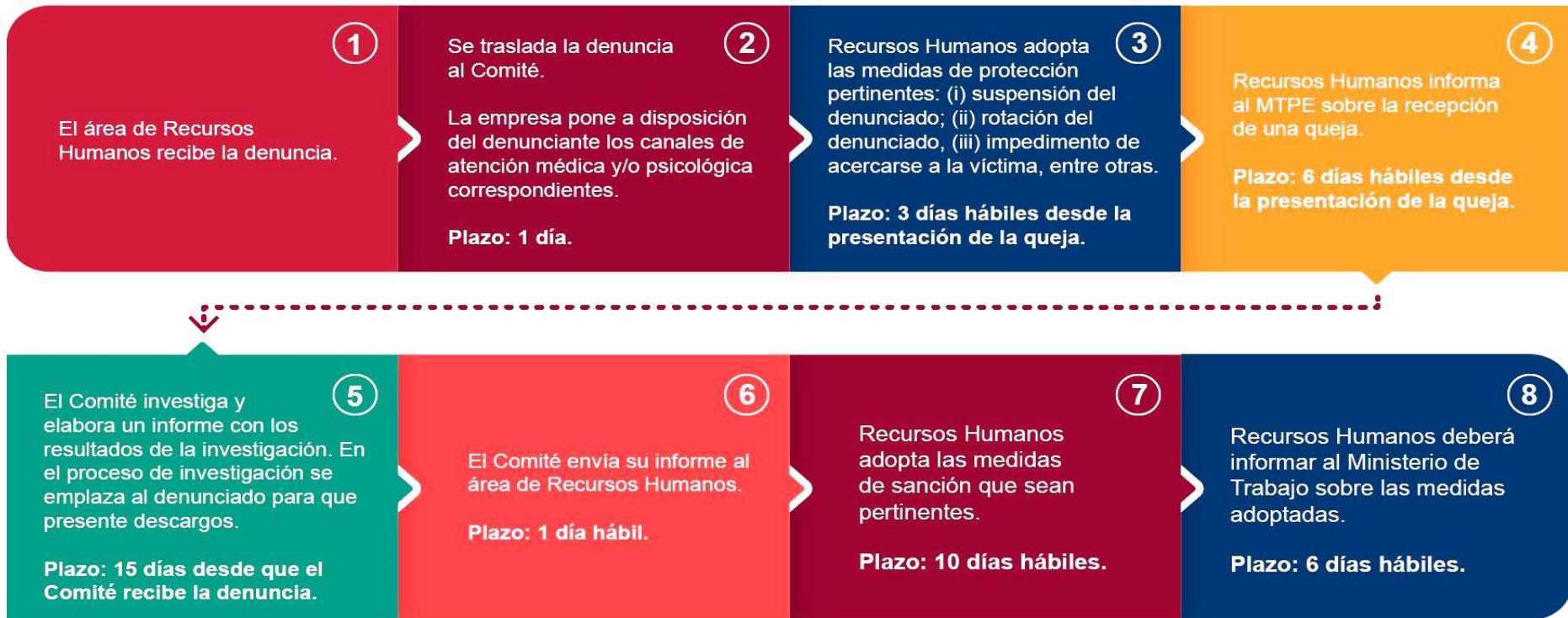


- Si la empresa tiene más de 20 trabajadores debe contar con una política en materia de prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo. Caso contrario: deben implementar una en un plazo de 90 días.
- Deberá incluir: información sobre los canales de denuncia de casos de acoso sexual y el procedimiento de investigación y sus plazos.
- Para implementar la política: 90 días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento – 21 de octubre de 2019.


¿En qué ha cambiado el procedimiento de investigación de denuncia de acoso sexual?

1. Participación de dos órganos con responsabilidades definidas
 - Comité de intervención frente al acoso sexual / Delegado.
 - Área de RR.HH.
2. Procedimiento enfocado en recuperación de víctima
 - Se pone a disposición de la víctima los canales de atención médica física y psicológica.
 - Adopción de medidas de protección pertinentes de acuerdo al caso.
3. Comunicación constante con MTPE
 - Se comunica al MTPE sobre recepción de queja e implementación de medidas de protección.
 - Se envía al MTPE resolución final del procedimiento.

¿Qué procedimiento deben seguir los empleadores para investigar las denuncias de acoso sexual?



Los procedimientos que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia.



Recomendaciones para evitar contingencias

Riesgos frente a incumplimiento de obligaciones a cargo de empleador



Riesgos
reputacionales



Demandas
judiciales



Multas
administrativas

Recomendaciones para mitigar riesgos

Cumplir con requerimientos legales dentro de plazos legales (implementar nuevos documentos y fortalecer procesos).

Involucrar al personal de dirección en los proceso de capacitación y en medidas de prevención del acoso sexual.

Dar inicio a los procesos de investigación a penas se presente una denuncia y dentro de los plazos de ley

Diseñar un procesos de denuncia e investigación que se adecue a la empresa

Conducir procedimientos de investigación de denuncias de acoso sexual sin incurrir en prejuicios de género

**Estudio
Echecopar.**

Asociado a Baker & McKenzie International



MUCHAS GRACIAS!