

FALMED

UDEGEN

UNIDAD DE
DEFENSA
DE GÉNERO

Acoso sexual y acoso laboral en el ejercicio de la práctica médica.

*Francesca Coghlan Orrego,
Abogada UDEGEN.*

Acoso laboral, qué es, tipos y características

Se ha definido como 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. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Este puede ser horizontal, vertical descendente o ascendente, o mixto.



Requisitos



- Sujeto agresor
- Conducta de agresión u hostigamiento
- Reiteración
- Resultado: *“menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

Algunos ejemplos...

- El superior jerárquico niega a la víctima la posibilidad de comunicarse adecuadamente
- Cuestionar la calidad de trabajo sin derecho a defenderse
- Colegas rehúyen a un trabajador, no hablan con él, se le hace el vacío
- Chismorreo, ridiculización o burla de alguna característica física o psicológica del trabajador, como su religión, forma de moverse, apariencia física, etc
- Violencia verbal o física al trabajador
- Aislamiento, no asignación de tareas
- ETC



Etapas del acoso laboral

Incidente crítico

- Incidente que origina la situación de acoso
- No todos los conflictos originarán acoso

Acoso y estigmatización

- Comienzan los ataques psicológicos
- Compañeros de trabajo también se ven afectados

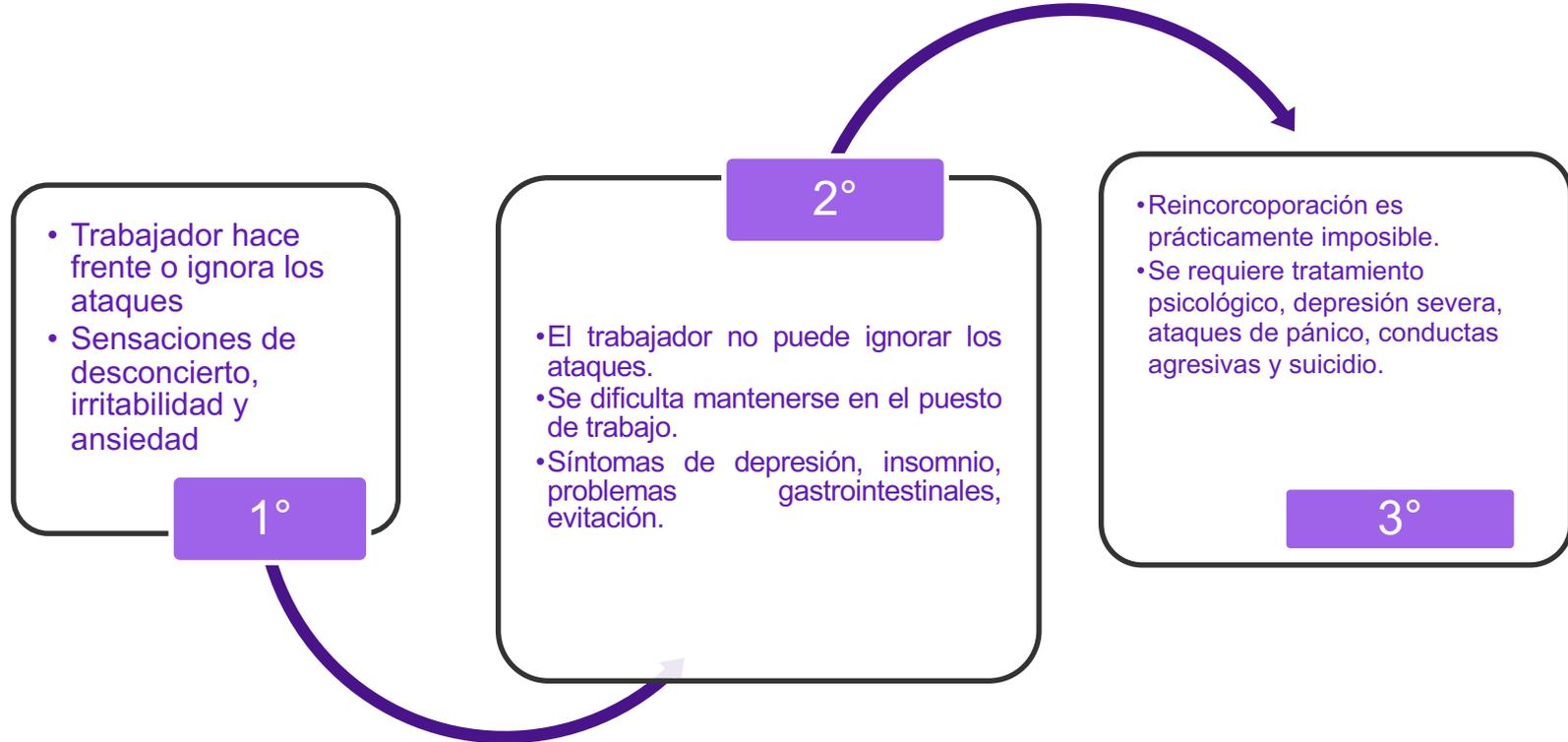
Intervención de la autoridad

- Resolución del conflicto
- Negación u ocultación del problema

Exclusión

- Se etiqueta al trabajador como “conflictivo” o “difícil”
- Merma de salud mental y/o abandono del trabajo

Grados del acoso laboral



Que NO es acoso laboral

- Situaciones estresantes
- Malas condiciones laborales
- Conflictos o hechos de violencia aislados, aunque sean graves
- Malas condiciones de higiene y seguridad

Todos estos, si bien no son acoso, son factores de riesgo para propiciar situaciones de acoso laboral. **Otros factores de riesgo son:** Organizaciones jerárquicas, competitivas, marcadas por el individualismo, falta de respeto y lealtad, falta de mecanismos claros para resolver conflictos, poca claridad en cuando a funciones a desarrollar por cada trabajador, inadecuado liderazgo, sistemas de comunicación ineficientes, altos niveles de exigencia, falta de políticas sancionadoras, falta de valoración de los trabajadores por parte de la institución, etc.

Consecuencias del acoso laboral

Para la víctima	Para los demás trabajadores y la institución
<ul style="list-style-type: none">- Expulsión o abandono del trabajo- Depresión severa- Suicidio- Licencias médicas prolongadas- Daños en la autoestima- Pérdida de la capacidad productiva- Daños colaterales en su familia y amigos cercanos- Estrés post traumático	<ul style="list-style-type: none">- Temor de sufrir lo mismo, con efectos paralizantes- Costos económicos por licencias médicas prolongadas- Pérdida de productividad- Deterioro de la confianza- Clima laboral estresante

¿Cómo prevenirlo?

1. **La institución debe contar con una política preventiva:** tener conocimiento de todos los factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, contar con medidas de corrección y prevención de estos riesgos.
2. Establecer **mecanismos de difusión** de las medidas de prevención.
3. **Capacitar a los trabajadores**, miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sindicatos y a todo el personal de la empresa, sobre las medidas para prevenir el acoso laboral.
4. Fijar **procedimientos de manejo de conflictos** para prevenir conductas de acoso: creando un sistema de quejas y denuncias y un procedimiento para abordar e investigar estos conflictos.

Otra alternativa que puede contribuir a eliminar la posibilidad de que exista acoso en el trabajo es **la aplicación de buenas prácticas laborales en las empresas**, que cada organización adopte conforme a su estilo de gestión y cultura particulares, medidas para prevenir la ocurrencia de acoso moral.

Algunos ejemplos de buenas prácticas laborales son: elaborar guías informativas sobre acoso laboral para todo el personal de la empresa, realizar acciones en los lugares de trabajo donde se sospecha presencia de acoso laboral como diagnósticos y mejoramientos de climas laborales; elaborar listas de chequeo que permitan detectar la presencia de acoso laboral e informar a los trabajadores sobre factores de riesgo y factores protectores.

Procedimiento en el sector privado

- Verificar la existencia de un procedimiento de denuncia de acoso laboral en el RIOHS
- Denuncia ante el empleador, para que cumpla su deber de seguridad de acuerdo al 184 bis del Código del Trabajo
- Denuncia ante la Inspección del Trabajo, para que fiscalice. Eventualmente puede multar al empleador.
- Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales
- Recurso de Protección
- Autodespido o despido indirecto

Procedimiento en sector público



Sanciones

- **En el sector privado:** El empleador puede adoptar las medidas que se contemplen en el reglamento interno e incluso puede terminar el contrato de trabajo del trabajador infractor, sin derecho a indemnización alguna (artículo 160 N° 1 letra b).
- **En el sector público:** a) Censura; b) Multa; c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, o d) Destitución, según la gravedad de los hechos comprobados y considerando las circunstancias atenuantes y/o agravantes de su responsabilidad administrativa.

¿De qué hablamos cuando nos referimos al acoso sexual?

OIT: un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.

Por su parte, el artículo 2 del Código del Trabajo, conceptualiza el acoso sexual como una conducta contraria a la dignidad humana, siendo definido como “*el 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*”. El art. 84 del estatuto administrativo se remite a él.

¿Quiénes pueden cometerlo?

¿A quiénes puede afectar?

¿Cómo se puede cometer?



Algunos ejemplos...

- Chantaje

- Ambiente laboral Hostil

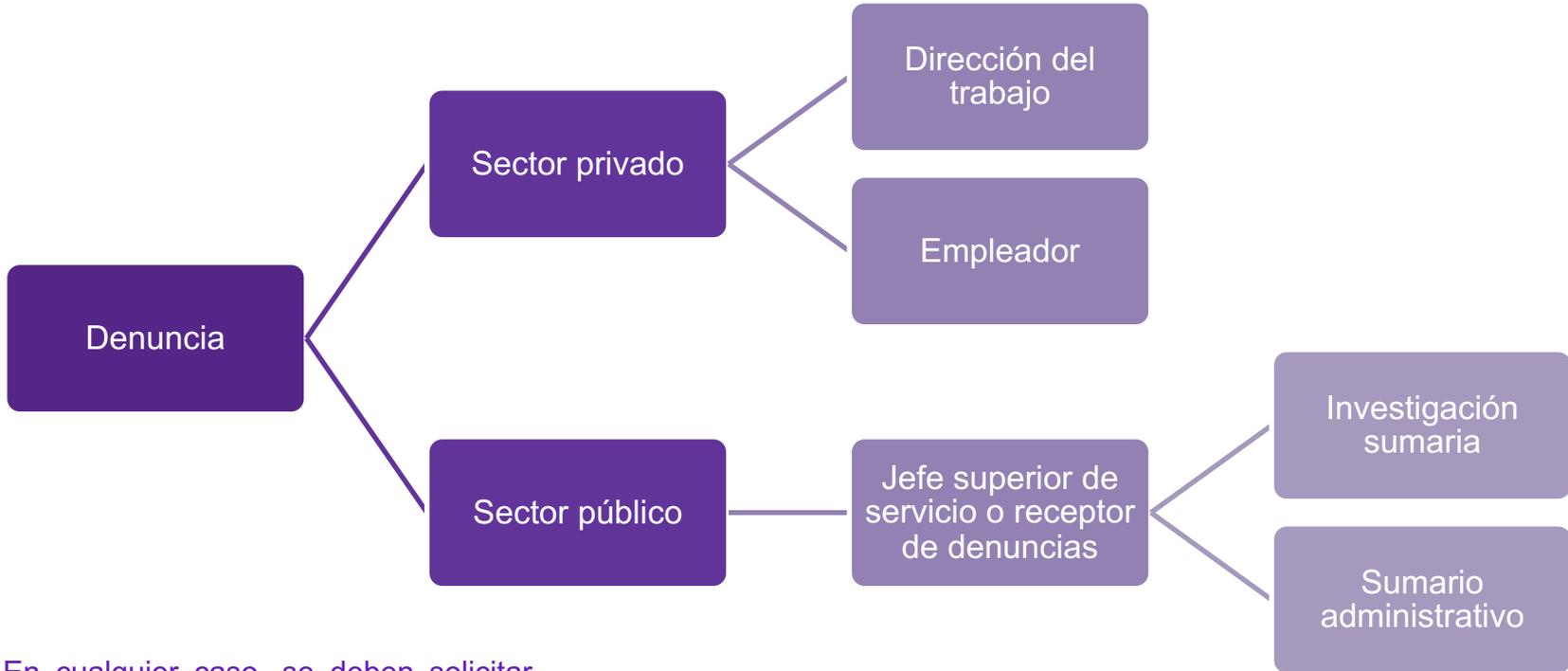
Escritos o mensajes sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios u otros lugares	Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad	Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales	Jalar la ropa de manera sexual
Propagar rumores sexuales acerca de la víctima	Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”	Contacto físico no deseado e innecesario	Espiar mientras se cambia o está en el baño
Petición de favores sexuales	Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual	Insultos, bromas e insinuaciones de carácter sexual	Forzar a besar a alguien o a algo más que besar

¿Cómo lo podemos identificar?

- Requerimiento de carácter sexual
- Realizado por cualquier medio
- Falta de consentimiento
- Se realiza por una única vez o de manera reiterada
- Amenaza o perjudica la situación laboral
- Se realiza con ocasión del trabajo



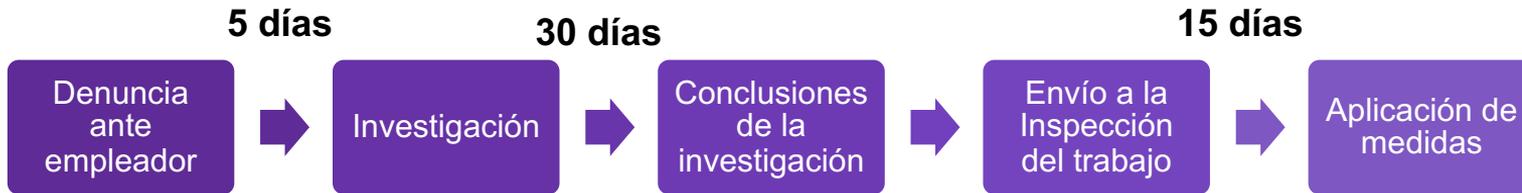
¿Qué hacer en caso de sufrir acoso sexual?



En cualquier caso, se deben solicitar medidas de resguardo para la víctima.

En cualquier caso, se deben adoptar medidas de resguardo para la víctima.

Procedimiento en sector privado



Procedimiento en sector público



Acciones judiciales

- Procedimiento de tutela de derechos fundamentales
- Recurso de Protección, Artículo 20 CPR
- Autodespido o despido indirecto, 171 del Código del Trabajo



¿Qué sanciones se pueden aplicar a quien comete acoso sexual laboral?

En el sector privado: El empleador puede adoptar las medidas que se contemplen en el reglamento interno e incluso puede terminar el contrato de trabajo del trabajador infractor, sin derecho a indemnización alguna (artículo 160 N° 1 letra f).

Respecto del empleador pueden aplicarse multas por parte de la Inspección del Trabajo y determinarse Indemnizaciones a través de un procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

En el sector público: a) Censura; b) Multa; c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, o d) Destitución, según la gravedad de los hechos comprobados y considerando las circunstancias atenuantes y/o agravantes de su responsabilidad administrativa.





FALMED UDEGEN

UNIDAD DE
DEFENSA
DE GÉNERO

