



PROCEDIMIENTO DE INTERVENCION FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL “UNIVERSIDAD ADOLFO IBAÑEZ”

Nombre de Alumna: Viviana Cornejo
Profesora: Irma Saucedo

Santiago, Julio 2009

ÍNDICE

INTRODUCCION	02
I PARTE: “Que se entiende por acoso sexual”	03
1.- Concepto de Acoso Sexual	04
2.- Niveles de las Acciones Indebidas según los Organismos Internacionales	06
3.- Acciones denominadas como Indebidas con connotación Sexual, a ser sancionadas por la Universidad	06
4.- Tipos de acoso sexual que se pueden presentar en la relación laboral	07
II PARTE: “Daños y consecuencias que provocan el Acoso Sexual”	09
1.- Daños y consecuencias que provocan el Acoso Sexual	
1.1.- Efectos psíquicos y físicos	10
1.2.- Efectos sociales	12
III PARTE: “Que leyes protegen a los trabajadores del acoso sexual”	14
1.- Leyes Nacionales	15
2.- Leyes Internacionales	23
IV Parte: “Procedimiento de denuncia frente a prácticas de acoso sexual en la Universidad”	25
1.- Procedimiento de denuncia frente a prácticas de acoso Sexual en la Universidad	26
2.-Procedimiento de Observaciones de la Dirección del Trabajo a la Investigación de denuncia de acoso sexual realizada ante la Universidad.	29
V PARTE: “Procedimiento de sanciones frente a prácticas de acoso sexual en la Universidad”	32
VI PARTE: “Procedimiento de divulgación y prevención en la Comunidad Universitaria”	34
Recomendaciones Finales	36

Introducción

Con el objetivo de ayudar a establecer a la Universidad un mecanismo tendiente a regular las relaciones sanas y armónicas entre sus funcionarios, se ha desarrollado el presente **“Procedimiento de Intervención Frente a Casos de Acoso Sexual”**.

En este texto los funcionarios encontraran definiciones que les permitirán identificar lo que será entendido como actos de acoso sexual y cuáles son los daños que estas agresiones provocan en las personas.

Se entregara información legal sobre cuáles son las Leyes Laborales Nacionales y las Convenciones Internacionales, que protegen a los trabajadores frente a estas malas prácticas.

En este Procedimiento se establece cuáles serán los mecanismos a seguir para denunciar estos actos y se determina cuales serán las sanciones a que se verán expuestos los funcionarios que incurran en estas faltas.

Por último señala cual es la Unidad al interior de la Universidad que será responsable de realizar la difusión y las gestiones establecidas en este Procedimiento frente a denuncias de funcionarios de la Institución.

I PARTE: “Que se entiende por acoso sexual”

¿Qué se entiende por Acoso Sexual?

Con el objetivo de establecer claramente que se entenderá por acoso sexual en las relaciones laborales al interior de la Universidad, el presente Protocolo entregará la definición de la Organización Internacional del Trabajo OIT y la definición expresada en la Ley 20.005, del Código del trabajo, chileno. Con estas definiciones se establecerá tanto las acciones consideradas meritorias de ser denunciadas, como las acciones que deben recibir sanción por parte de la Administración Superior de la Universidad.

1.- Concepto de acoso sexual

Según la definición de la OIT Acoso Sexual: “Es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe” (OIT).

En el ámbito de las leyes laborales chilenas y de acuerdo al Art. 2 del Código del Trabajo, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. La Ley 20.005 se hace cargo de esto en un nuevo ámbito, como se expresa en el siguiente recuadro:

Se considera acoso sexual: "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" (Ley 20.005, Código del trabajo).

La definición de acoso sexual según la Ley 20.005, contiene una serie de conceptos que es importante aclarar:

a) Acción indebida

¿Qué se entiende por una acción indebida? Para estos efectos, la acción indebida debe poseer una connotación sexual.

b) Realizada por una persona

Esto significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino la situación contraria o incluso entre personas de un mismo sexo.

c) Por cualquier medio

Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

d) Sin consentimiento

La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede después alegar acoso sexual.

e) Con amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo

Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como:

- El acceso a la formación profesional o al empleo
- Continuidad en el empleo
- Promoción
- Salario
- O cualquier otra decisión relativa al empleo

Por ello, se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

En definitiva “El ACOSO SEXUAL corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado, tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona”

2.- Niveles de las Acciones Indebidas según los Organismos Internacionales

En los ambientes de trabajo pueden existir diferentes niveles en las acciones indebidas con connotación sexual, estos niveles representan una mayor o menor gravedad dentro de acoso cometido y representan diferentes sanciones a ser aplicadas. Dentro de ellas podemos diferenciar:

2.1 Acoso ambiental

El acoso ambiental se plantea cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora.

2.2 Chantaje sexual

El chantaje sexual se produce cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o la continuidad del empleo, a la realización de un acto de contenido sexual. Dado que esto sólo puede ser cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, esta *forma de acoso sexual* entraña un abuso de autoridad. Semejante chantaje sexual se considera en general particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder.

2.3 Abuso sexual

El abuso sexual es un delito que puede ir o no acompañado de acoso. Por lo tanto, la persona afectada debe hacer la denuncia ante los Tribunales de Justicia. Es una conducta punible (**abuso sexual**) que se encuentra definida en el Art. 366 del Código Penal.

3.- Acciones denominadas como Indebidas con connotación sexual, a ser sancionadas por la Universidad

Dentro de las acciones indebidas con connotación sexual que serán sancionadas por la Administración Superior de la Universidad podemos nombrar:

3.1 Comportamiento físico de naturaleza sexual

Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales

3.2 Conducta verbal de naturaleza sexual

Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

3.3 Comportamiento no verbal de naturaleza sexual

Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

3.4 Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo

El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

4.- Tipos de acoso sexual que se pueden presentar en la relación laboral

Dentro de la estructura de la Universidad, el acoso se puede presentar de dos formas:

4.1 Acoso horizontal

Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo. Generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, respondiendo al hecho en que la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por un asunto cultural en que se le atribuye al hombre el rol de “sexo fuerte”. Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada. Sucede también a menudo que, en estas circunstancias, el acosador no entiende que su conducta es ilícita y reprobable, y no desiste de su comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer.

4.2 Acoso jerárquico

Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados – usualmente empleadas valiosas - abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento.

II PARTE: “Daños y consecuencias que provocan el Acoso Sexual”

1.- Daños y consecuencias que provocan el Acoso Sexual

Las consecuencias del acoso sexual son muy significativas para sus víctimas. Aparte de los efectos psíquicos y físicos dañinos que provoca, tales como estrés emocional, ansiedad, depresión y enfermedades físicas, entre otros, la persona afectada corre el riesgo de perder su trabajo o se ve limitada o impedida en el desarrollo de carrera. En consecuencia, el acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo y una merma de la productividad: “Las víctimas pueden experimentar graves traumas emocionales, ansiedad, nerviosismo y reacciones físicas que van desde el insomnio hasta la úlcera” (Liffer, 1992)¹

Efectos psíquicos y físicos Efectos sociales

1.1.- Efectos psíquicos y físicos

- **Estrés:** Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para enfrentar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia a pesar de lo cual, hoy en día, se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias que abundan en ciertos modos de vida, desencadenando problemas de salud graves.*
- **Ansiedad:** Es un estado que se caracteriza por un incremento de las facultades perceptivas ante la necesidad fisiológica del organismo de incrementar el nivel de algún elemento que en esos momentos se encuentra por debajo del nivel adecuado, o por el contrario, ante el temor de perder un bien preciado. En la actualidad se estima que un 20.6% o más de la población mundial sufre de algún trastorno de ansiedad, sin saberlo.*
- **Depresión:** El término médico hace referencia a un síndrome o conjunto de síntomas que afectan principalmente a la esfera afectiva: la tristeza patológica, el decaimiento, la irritabilidad o un trastorno del humor que puede disminuir el rendimiento en el trabajo o limitar la actividad vital habitual, independientemente de que su causa sea conocida o desconocida. Aunque

ése es el núcleo principal de síntomas, la depresión también puede expresarse a través de afecciones de tipo cognitivo, volitivo o incluso somático. En la mayor parte de los casos, el diagnóstico es clínico, aunque debe diferenciarse de cuadros de expresión parecida, como los trastornos de ansiedad. La persona aquejada de depresión puede no vivenciar tristeza, sino pérdida de interés e incapacidad para disfrutar las actividades lúdicas habituales, así como una vivencia poco motivadora y más lenta del transcurso del tiempo. Su origen es multifactorial, aunque hay que destacar factores desencadenantes tales como el estrés y sentimientos derivados de vivencias marcadoras.*

- **Ira:** Procedente del latín *ira*, es la pasión del alma que causa indignación y enfado, o bien, apetito o deseo de venganza, o como causa de violencia contra los demás o contra uno mismo.*
- **Impotencia:** se refiere a la incapacidad o falta de poder para realizar o hacer algo que genera frustración.*
- **Insomnio:** Es una de las enfermedades del sueño más comunes. Aunque generalmente se concibe el insomnio únicamente como la dificultad para iniciar el sueño, lo cierto es que la dificultad para dormir puede tomar varias formas:
 - Dificultad para conciliar el sueño al acostarse (insomnio inicial, el más común de los tres).
 - Despertarse frecuentemente durante la noche (insomnio intermedio).
 - Despertarse muy temprano por la mañana, antes de lo planeado (insomnio terminal).

Esto impide la recuperación que el cuerpo necesita durante el descanso nocturno, pudiendo ocasionar somnolencia diurna, baja concentración e incapacidad para sentirse activo durante el día.*

- **Fatiga:** Puede ser una respuesta normal e importante al esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o la falta de sueño. Sin embargo, también puede ser un signo no específico de un trastorno psicológico o fisiológico grave. La fatiga que no se alivia con el hecho de dormir bien, comer bien o tener un ambiente de bajo estrés debe ser evaluada por un médico. Dado que la fatiga es un motivo común de queja, se puede pasar por alto alguna causa potencialmente seria.*
- **Disminución de la autoestima:** Consiste en la disminución de la percepción equilibrada de nuestros puntos fuertes y débiles, esto es, el reconocimiento subjetivo de uno mismo, no aceptando lo bueno y potenciando lo malo de nuestra personalidad.*
- **Úlcera:** Una úlcera o llaga, del latín *ulcus*, es toda lesión abierta de la piel o membrana mucosa con forma crateriforme (con forma de un cráter, al perderse parte del tejido) y con escasa o nula tendencia a la cicatrización espontánea. A menudo las úlceras son provocadas por una pequeña abrasión inicial, pero no exclusivamente, casi siempre van acompañadas de inflamación y a veces infección. Dicho de otro modo, una úlcera es cualquier solución de continuidad o rotura con pérdida de sustancia, de cualquier superficie epitelial del organismo. Estas úlceras que se provocan en el estómago se demoran en sanarse ya que en el estómago se producen muchos ácidos. Este tipo de heridas es un común en los diabéticos y tienden a infectarse.*

*Fuente: Wikipedia

1.2.- Efectos sociales

Los efectos sociales del acoso sexual están ligados con la incapacidad que desarrollan las personas que sufren este tipo de agresiones, de continuar desempeñándose en sus puestos de trabajo en forma normal. Como consecuencia de estos, se desencadena el ausentismo, los despidos, las renunciaciones. Etc. Todos los problemas sociales que se pueden desarrollar estarán ligados con el buen desempeño laboral de la persona y que por lo tanto ponen en serio riesgo la permanencia y el desarrollo de la persona en su trabajo. De estos efectos se destacan los siguientes:

- Ausentismo
- Despido del trabajo
- Renuncia al trabajo
- Mal desempeño y disminución
- de la productividad
- Fin de la carrera

Existe una variedad y multiplicidad de ambientes de trabajo cuyas características pueden aumentar la probabilidad de ser acosado sexualmente. Por ejemplo, actividades laborales que se realizan en turnos nocturnos, en jornadas extensas, trabajos que obligan a permanecer y residir en campamentos durante varios días mientras dura el ciclo de trabajo, trabajos aislados, entre otras.

En estos casos es importante desarrollar un Manual que regule la sana convivencia entre los trabajadores, desarrollando sistemas que faciliten la denuncia de acciones de acoso sexual, que estipulen los procedimientos de investigación de las denuncias y que se apliquen las medidas de sanción según corresponda. Esto generara un orden y establecerá límites en las relaciones de los trabajadores de una Organización.

III PARTE: “Que leyes protegen a los trabajadores del acoso sexual”

1.- LEYES NACIONALES

En nuestro país el 18 de Marzo del año 2005, se promulgo la Ley 20.005, la que introduce modificaciones al Código del Trabajo. Incorporando el acoso sexual como una agresión a la dignidad humana, esta ley establece un procedimiento para realizar las denuncias y establece las posibles sanciones a aplicar al empleado que incurra en estas conductas.

Ley 20.005 Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual

Introduce modificaciones al Código del Trabajo.

Resumimos a continuación las principales disposiciones:

a) Tipificación

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

b) De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.".**

**Fuente: Diario Oficial del 18.03.2005

Ley 20.005 completa disponible en www.consejonacionaldeseguridaddechile.cl. "legislación".

La ley resulta extensiva tanto para el sector público como privado, pues los actores que pueden incurrir en acoso sexual pueden ser un superior o un par del afectado o afectada en ambos sectores, y las personas que pueden ser objeto de acoso sexual pueden ser trabajadores del sector público y privado.

Texto del Código del Trabajo con las modificaciones de la Ley 20.005 de Acoso Sexual

Sobre la base de esta nueva Ley 20.005 se modificaron en el Código del Trabajo los siguientes artículos:

Art. 2

Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúense solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los

trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.**

Art. 153

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo. El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.**

Art. 154

El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. Los descansos;
3. Los diversos tipos de remuneraciones;
4. El lugar, día y hora de pago;
5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
7. Las normas especiales pertinentes a la diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar
9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior, y
12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168. Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.**

Art. 160

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;

- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el contrato por el empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo por parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.**

Art. 168

El trabajador, cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162

y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere, además, declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un ciento por ciento.

“En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente”.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.**

Art. 171

Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidades allí señaladas.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan. **

**Fuente: Diario Oficial del 18.03.2005

Ley 20.005 completa disponible en www.consejonacionaldeseguridaddechile.cl.
“legislación”.

2.- LEYES INTERNACIONALES

El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958) fue ratificado por Chile en 1971. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha dictaminado que el acoso sexual es una discriminación prohibida por el Convenio 111. De este modo, el acoso sexual se ubica al interior de las prácticas que señala el Art. 1° del Convenio 111 y que se destaca en el recuadro a continuación:

Art. 1° del Convenio 111 (OIT) Art. 1° del Convenio 111 (OIT)

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social fue adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en 1977 y luego revisada en 2000. Establece principios en las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo, de vida y relaciones de trabajo, que las empresas multinacionales, así como los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, están llamadas a observar.

En su Acápito sobre Igualdad de oportunidades y de trato establece

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre

esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.***

El Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989) no ha sido ratificado por Chile, pero en la Parte III, sobre Contratación y Condiciones de Empleo, se explicita la necesidad de garantizar la protección respecto del hostigamiento sexual.

Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar: (a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen; (b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.***

***Fuente: ILOLEX www.ilo.org

IV Parte: “Procedimiento de denuncia frente a prácticas de acoso sexual en la Universidad”

1.- Procedimiento de denuncia frente a prácticas de acoso sexual en la Universidad

Con el objetivo de que este Procedimiento entregue pautas de convivencias sanas y de respeto mutuos a los funcionarios de la Universidad y entregue información del procedimiento de detección de un acto de acoso sexual laboral, la forma en la que se debe realizar su denuncia y cuáles serán las sanciones aplicadas según su gravedad.

Se ha desarrollado un procedimiento que contempla una serie de artículos, basados en la propuesta realizada por el Ministerio del Trabajo, para la confección de un Protocolo de Higiene y Seguridad, que contemple la legislación de prevención del acoso sexual, indicados como sigue:

Artículo 1. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Universidad. En esta Universidad serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual**
- **Conducta verbal de naturaleza sexual**
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual**
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo**

Artículo 2. Todo trabajador/a de la Universidad que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Administración Superior de la Universidad, los que deben ser entregados al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 3. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Universidad en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitada para conocer

de estas materias. La superioridad de la Universidad derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Universidad no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 4. La denuncia escrita dirigida a la Administración Superior de la Universidad deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Universidad y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 5. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 6. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Administración Superior, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 7. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 8. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 9. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 10. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Administración Superior de la Universidad a más tardar el día 10 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 15 (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

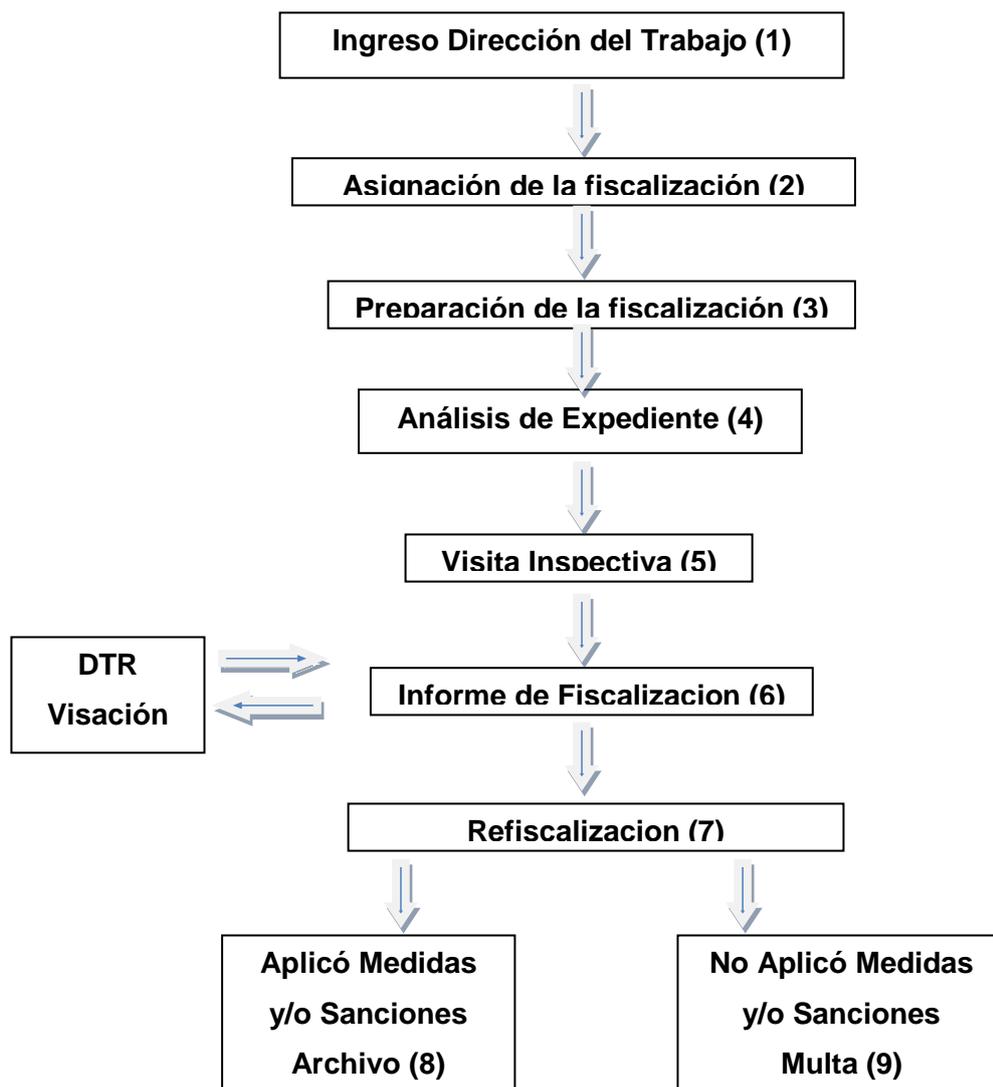
Artículo 11. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 20 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 12. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Administración superior de la Universidad y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5° día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Con el objetivo de dar una visión de cómo se realizara una inspección por parte de la Dirección del Trabajo, al procedimiento realizado por la Universidad luego de una denuncia de acoso sexual, es que se presenta a modo de flujo los pasos a seguir por esta institución.

2.- Procedimiento de Observaciones de la Dirección del Trabajo a la Investigación de denuncia de acoso sexual realizada ante la Universidad.

Una vez realizada la investigación interna dentro de la Universidad, la Inspección del Trabajo realizará observaciones a dicha investigación. El procedimiento será el siguiente:



Detalle de los Pasos a Seguir

Se efectúa el ingreso en la Dirección del Trabajo **(1)** para luego internamente realizarse la asignación de la fiscalización **(2)**. Estamos en presencia del procedimiento **“OBSERVACIONES A LA INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL, REALIZADA POR EL EMPLEADOR”**.

En la preparación de la fiscalización **(3)** se revisan el DT PLUS, las principales normas, el anexo sobre acoso sexual y se solicita información al empleador (expediente completo de la investigación y reglamento interno de orden y seguridad).

Al analizar el expediente **(4)**, debe:

- Verificar fecha de recepción de la denuncia.
- Verificar las medidas de resguardo adoptadas: Art. 211-B del
- Código del Trabajo u otras adicionales F 38-1.
- Verificar la existencia de actas levantadas: partes involucradas y eventuales testigos.
- Relacionar conclusiones de la investigación versus antecedentes de la misma y lo dispuesto en el reglamento interno de la empresa.
- Formular otros requerimientos al empleador.

Al realizarse la visita inspectiva **(5)** el fiscalizador debe:

- Verificar si se adoptaron las medidas de resguardo señaladas en la investigación.
- Entrevistar a los afectados, a fin de conocer su opinión respecto de las conclusiones, medidas y sanciones propuestas por el empleador.
 - Dar conformidad unánime a las conclusiones:
 - Se deja constancia en acta *ad hoc* y se termina actuación de servicio.
 - Se notifica al empleador, denunciante y denunciado.
 - No hay conformidad con las conclusiones:
 - Se levanta acta y se dejan establecidas las objeciones.

- Multas a aplicar: aquellas que surjan del análisis del expediente de investigación y otras de la propia visita inspectiva.

El fiscalizador, en conjunto con el Jefe de Inspección, el Jefe de Unidad de Fiscalización y el abogado, si lo hubiere, deberán emitir un informe **(6)** que contenga las observaciones a las conclusiones de la investigación hecha por el empleador, las que, a vía de ejemplo, pueden ser: Aplicó medidas y sanciones, caso en el cual se archiva **(8)** o No las aplicó, caso en el cual se aplica una multa **(9)**.

**V PARTE: “Procedimiento de sanciones frente a prácticas de
acoso sexual en la Universidad”**

1.- Procedimiento de sanciones frente a prácticas de acoso sexual en la Universidad

Se ha querido separar el procedimiento de sanciones frente al acoso sexual laboral, con el objetivo de destacar la importancia que tiene este tipo de actitudes frente a los compañeros y compañeras de trabajo. Se establece sus niveles de gravedad y las sanciones que se aplicaran según sea el caso:

Artículo 13. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador. Tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Universidad pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 14. La “**Falta Leve**” será sancionada con una amonestación por escrito que será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.

Artículo 15. La “**Falta Menos Grave**” la Universidad procederá a tomar medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente.

Artículo 16. La “**Falta Grave**” será sancionada con la aplicación de lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 17. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

VI PARTE: “Procedimiento de divulgación y prevención en la Comunidad Universitaria”

1.- Procedimiento de divulgación y prevención en la Comunidad Universitaria”

Es importante destacar que para que este Protocolo tenga su efecto en la comunidad Universitaria debe ser difundido al interior de la Universidad por una unidad determinada. En este caso se ha determinado que la unidad responsable de la prevención y la difusión será el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad según lo estipulado en el artículo que sigue:

Artículo 18. Unidad responsable de la divulgación y prevención.

Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos la prevención del acoso y del hostigamiento sexual y la divulgación para todos y todas las y las trabajadoras de la Universidad.

Artículo 19: Formas de Divulgación.

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual, la Universidad contará con los mecanismos siguientes para la divulgación e información:

- 1) Distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y el hostigamiento sexual, incluyendo las leyes mencionadas en el Artículo 5º, a todo el personal de la Universidad, e incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios y funcionarias.
- 2) Informar sobre el procedimiento interno a seguir, lugares donde puede acudir a denunciar, protección que se ofrece a víctimas y testigos, entre otros.
- 3) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal en esta problemática y su prevención. La no asistencia a estas actividades se considerará como falta leve y afectará la calificación anual del funcionario o funcionaria.
- 4) Establecer los canales o equipos interdisciplinarios adecuados para brindar asesoramiento y confidencialidad a las víctimas. La persona asignada para atenderlas deberá estar capacitada en la materia y preferiblemente ser del mismo sexo de la persona afectada, excepto que no le moleste esta condición.

RECOMENDACIONES FINALES

Este Procedimiento se ha desarrollado con el objetivo de entregar a los funcionarios de la Universidad información relevante sobre los daños que provocan los actos de acoso sexual en el ámbito de laboral. En el no solo se establece un procedimiento frente a estos casos, sino que también se establece una forma de relacionamiento respetuoso y de igualdad entre los funcionarios.

Es importante destacar que estos procedimientos deben ir evolucionando en el tiempo, para mejorar y depurar cada vez más las acciones que dañan la sana convivencia laboral. Lo anterior debido a que no podemos olvidar que nuestra sociedad está siendo estimulada en el ámbito sexual, cada vez con mayor frecuencia y mayor agresividad.

Se espera que este Procedimiento sea un primer paso para mejorar las relaciones entre los funcionarios de la Universidad y establezca un primer paso para el logro de la igualdad de derechos y deberes de las personas, como también el comienzo de camino tendiente a erradicar las agresiones de cualquier índole entre los funcionarios de esta Institución.