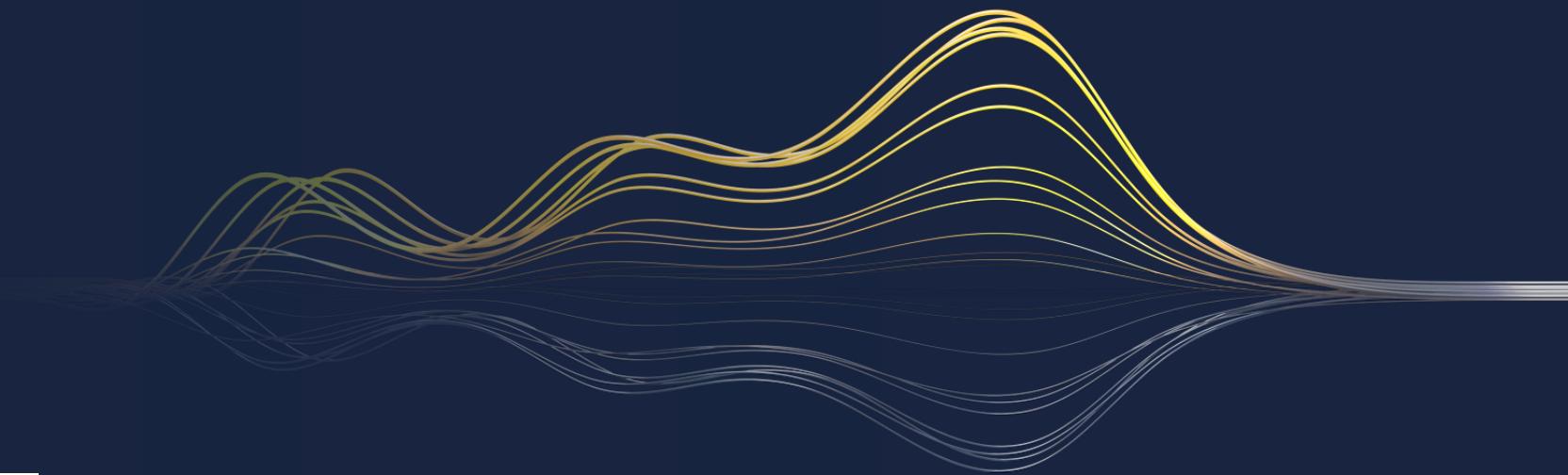




# ACOSO LABORAL Y SEXUAL E INVESTIGACIÓN INTERNA

---



DLA Piper – 2022

Presentador: Iñaki Irisarri A.  
Abogado

# ¿Qué es el acoso laboral y el acoso sexual?

Según la legislación laboral chilena, el acoso laboral, es toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o uno o más trabajadores en contra de otro u otros, por cualquier medio y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

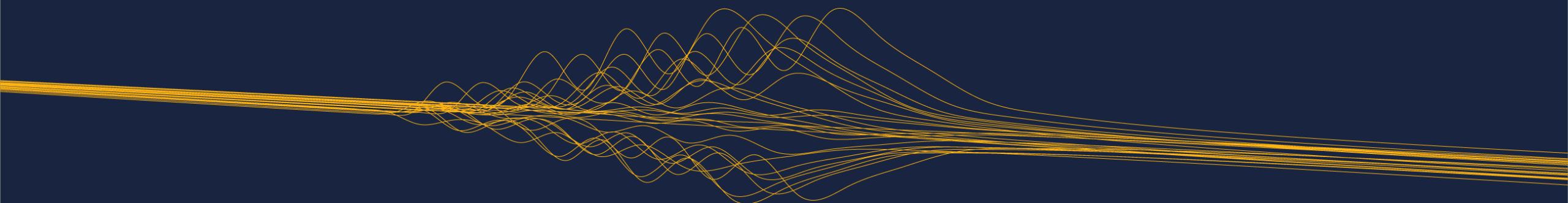
Por otro lado, se produce acoso sexual cuando cualquier persona, en forma indebida y por cualquier medio, realice requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona que los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

# ¿Qué es el acoso laboral y el acoso sexual?

Ambas conductas son contrarias a la dignidad de la persona, y una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora.

- Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica
- Derecho a la honra
- Derecho a la privacidad

# Acoso laboral



# Acoso Laboral

- Agresión u hostigamiento **reiterados**
- ¿Quién la ejerce? → empleador o uno o más trabajadores
- ¿En contra de quién? → otro trabajador
- Resultado:
  - Menoscabo, **maltrato** o humillación
  - **Amenaza** o **perjuicio** a situación laboral u oportunidades en el empleo

# Acoso laboral

## ¿Quiénes cometen acoso laboral?

El empleador o empleadora

Un trabajador o trabajadora que sea superior o par del afectado o afectada.

Subordinado

¿Qué sucede con los contratistas?

## ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso laboral?

Un trabajador o trabajadora subordinado o par del autor del acoso.

# Acoso laboral

- Ejemplos de conductas de acoso laboral
  - ✓ El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar.
  - ✓ Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.
  - ✓ Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado.
  - ✓ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
  - ✓ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva (feedback, revisiones de trabajos)
  - ✓ Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
  - ✓ No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades, por el contrario, asignar tareas excesivamente demandantes o muy por sobre su capacidad y obligaciones.
  - ✓ Asignar tareas degradantes a un trabajador.
  - ✓ Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
  - ✓ Rehusar la comunicación con un/una trabajador/a a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con él/ella o no dirigirle la palabra.
  - ✓ Tratar a un trabajador como si no existiera.

# Otras definiciones

- **Conductas constitutivas de acoso laboral**
  - ✓ Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador.
  - ✓ Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
  - ✓ Hacer parecer estúpido a un trabajador.
  - ✓ Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
  - ✓ Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
  - ✓ Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
  - ✓ Mofarse de la vida privada de un trabajador.
  - ✓ Amenazas de violencia física a un trabajador.
  - ✓ Uso de violencia menor contra un trabajador.
  - ✓ Maltrato físico a un trabajador.
  - ✓ Ataques a las actitudes y creencias políticas de un trabajador.
  - ✓ Ataques a las actitudes y creencias religiosas de un trabajador.

# Acoso Laboral

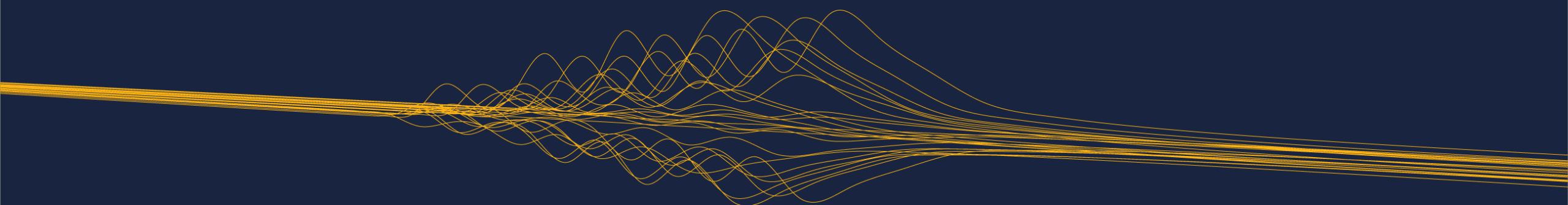
- **No es acoso laboral:**
  - Situaciones aisladas de violencia
  - Estrés laboral
  - Malas condiciones de higiene
  - Mala gestión de personal
  - Vocabulario grosero

Todo esto sin embargo puede derivar en otros problemas o ser indicativas de situaciones de acoso laboral.

# Acoso Laboral → denuncia

- **Investigación:**
  - No existe un procedimiento establecido en la Ley.
  - Procedimiento debiese estar contenido en RIOHS
  - Todo trabajador tendrá derecho a denunciar
    - Denuncia por escrito, dirigida a gerencia de RRHH o gerencia del área legal, o Inspección del Trabajo.
    - Empresa debiese investigar todas las denuncias
    - Plazo máximo de investigación: 30 días.
    - Si empresa está inhabilitada para conocer de la denuncia, derivación a IT o asesores externos.
    - Medidas precautorias: separación, redistribución jornadas, redestinación de una de las partes, entre otras medidas.
    - Informe de investigación, sanciones a aplicar, reclamación interna o ante IT en caso de multa.

# Acoso Sexual



# Acoso sexual

- Requerimientos sexuales
- Por cualquier medio
- No consentidos
- Amenaza o perjuicio a la situación laboral u oportunidades de empleo

# Acoso sexual

## ¿Quiénes pueden cometer acoso sexual?

- El empleador o empleadora
- Un trabajador o trabajadora que sea superior o par del afectado o afectada.
- Subordinado → acoso ascendente

## ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso sexual?

Un trabajador o trabajadora subordinado o par del autor del acoso.

## ¿Qué sucede con los contratistas?

# Acoso sexual

- Quid pro quo → chantaje sexual - superior jerárquico
  - Beneficios condicionados a sexo
  - Requerimientos de favores sexuales, avances sexuales no deseados y amenazas en caso de rechazo (sea que se cumplan o no)
- Ambiente hostil → humillación o intimidación de la víctima
  - Verbales, físicos o conducta visual
  - Generación de un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo → interfiere con la habilidad de desarrollar las funciones para las que fue contratado

# Acoso sexual

- Bromas o insinuaciones sexuales o despectivas
- Comentarios o gestos obscenos
- Fotografías o imágenes sugestivas o sexualmente explícitas
- Miradas indiscretas y comentarios gráficos/sugerentes sobre el propio cuerpo
- Tocar, masajear, abrazar
- ¿Solo puede ocurrir dentro de la empresa?  
(3ºs → contratistas y estudiantes en práctica)

# Qué entendemos por acoso sexual

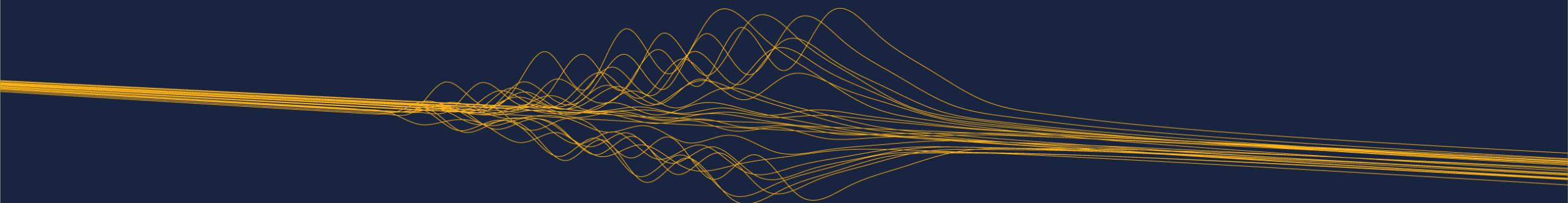
## Delgada línea....

- ¿Deben necesariamente haber acercamientos físicos?
- Correos electrónicos
- Comunicaciones vía Whatsapp: tenor conversación, horarios, intromisión/ irrupción vida privada.
- Verbalmente / no verbales.

# Procedimiento

- Se trata de un procedimiento formal.
- Regulado en el Código del Trabajo (Art. 211-A y siguientes)
- El afectado debe denunciar → Formalidades
- Empresa puede derivar la denuncia a la IT → 5 días
- Deber de investigar → 30 días
- Informe de investigación se envía a la IT
- IT hace comentarios y requiere sanciones al acosador → 15 días para ejecutar

# Conclusiones y consejos finales



# Conclusiones

- El acoso laboral y el acoso sexual son conductas graves
  - Exponen al negocio y su relación con la ciudadanía
  - La normativa laboral impiden ser tolerantes con esta clase de conductas
  - Seguir los procedimientos establecidos por la compañía y las leyes
- 
- ¿ES POSIBLE DERIVAR INVESTIGACIÓN A LOS ASESORES EXTERNOS?

# Recomendaciones finales y mejores prácticas

- Dar importancia a las denuncias → iniciar investigación inmediatamente
- En caso de ordenar una medida de separación, ésta debe ser efectiva
- Evitar los ambientes sexualizados de trabajo. Aspecto de revisión permanente.
- Confidencialidad de la investigación.
- Capacitaciones periódicas a grupos de trabajo y jefaturas.

# Recomendaciones finales

- Lo que no se debe hacer:
  - No tomar en cuenta las denuncias o reclamos:
    - “Eres demasiado sensible”
    - “Necesitas ser más duro”
  - Evitar afrontar el problema sin formalización previa:
    - Reclamos *“off the record”*

# Mejores prácticas- aplicables a todos los trabajadores

- Comportarse siempre de forma profesional
  - Interacciones sociales relacionadas con el trabajo
  - Interacciones con compañeros de trabajo y clientes fuera de la oficina
- Sea culturalmente sensible y respetuoso
  - Tenga en cuenta cómo pueden percibir los demás su conducta
  - Reconozca que los demás pueden tener experiencias, valores y percepciones diferentes
- Utilice el sentido común: trate a los demás con respeto

# Mejores prácticas – para jefaturas

- No apruebe los comportamientos inadecuados
  - Conozca lo que ocurre en su lugar de trabajo
  - Exigir respeto entre los compañeros de trabajo
  - Responsabilíicense mutuamente de mantener el entorno que queremos establecer como empresa
- Sea un buen modelo de conducta
  - Usted es un directivo que actúa en nombre de la Empresa
  - Mantenga un buen ambiente laboral. Evitar conductas tóxicas.
  - Llame la atención antes de que la conducta negativa escale

## PREGUNTAS Y COMENTARIOS

[iirisarri@dlapiper.cl](mailto:iirisarri@dlapiper.cl)

Muchas gracias

