

## Ficha de Apoyo Preventivo

Entornos Saludables, Seguros e Inclusivos para la Mujer en la Construcción:

# Acoso sexual laboral



**MUTUAL**  
de seguridad

### 1 | Introducción

El acoso sexual es un tipo de violencia laboral, ejercida generalmente bajo un contexto de abuso de poder, en forma de conductas indebidas a través de distintos medios, insinuaciones o requerimientos de carácter sexual no consentidos por la víctima, intimidándola y perjudicando su actividad laboral y oportunidades. Afecta mayoritariamente al género femenino, situación que evidencia la enorme desigualdad que existe en la distribución de la jerarquía de poder entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Constituyendo de esta forma, una violación a los derechos humanos, además de amenazar la seguridad y salud de las víctimas en los lugares de trabajo. Cabe señalar que el acoso sexual se ha evidenciado principalmente en actividades económicas donde prevalece la presencia masculina y donde las mujeres han ido incursionando, como es el caso del área de la Construcción.

### 2 | Tipos de Acoso Sexual

#### Según dirección del acoso

- **Acoso vertical descendente**  
Es el que es realizado desde el jefe al subordinado.
- **Acoso vertical ascendente**  
Es el que va del subordinado al jefe.
- **Acoso horizontal**  
Es el que se da entre iguales, es decir, de compañero a compañero.

### 3 | Formas de manifestación

Se presenta como comportamientos indeseados y ofensivo para quien lo recibe, que tiene como objetivo concretar actos sexuales. Se puede manifestar de las siguientes maneras:

1. **Chantaje:** El acosador condiciona situaciones tales como: ascenso de puesto de trabajo, aumento de sueldo, permisos, beneficios laborales, la continuidad laboral, entre otros, a cambio de que la víctima acceda a sus peticiones de índole sexual.
2. **Ambiente de trabajo hostil:** Se propician conductas que dan lugar a situaciones de humillación e intimidación. Dichos comportamientos pueden ser:

- **Físicos:** acercamientos excesivos, tocaciones, golpes.
- **Verbales:** llamados, comentarios, preguntas con contexto sexual.
- **No verbales:** gestos, silbidos, miradas lascivas, exhibición de pornografía o genitales.



## 4 | Expresiones de Acoso Sexual.

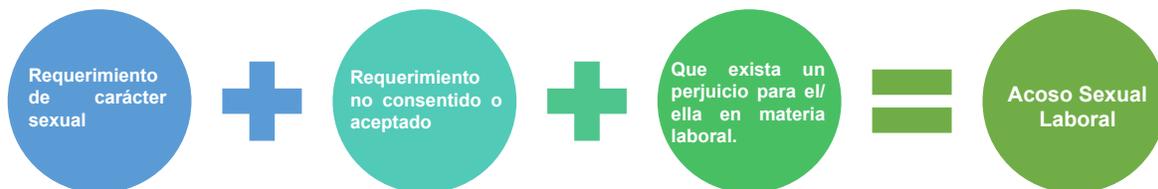
- **Comportamiento físico de naturaleza sexual.**  
Abrazos, roces con connotación sexual.
- **Comportamientos sexualizados. Correos electrónicos, proposiciones, invitaciones, etc.**  
Todas ellas de carácter sexual.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual.**  
Exhibición de fotos con características sexuales, material pornográfico o gestos de carácter sexual.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual.**  
Uso de lenguaje sexual.

## 5 | ¿Cómo se configura un acoso sexual?

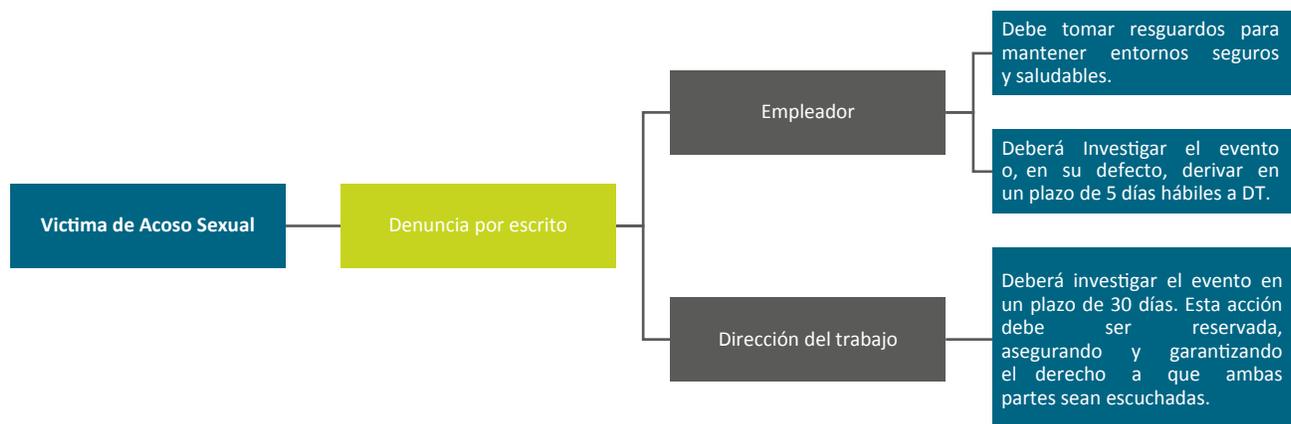
Se produce un acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Por su parte, la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 1133/036 de 21/03/05 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluiría cualquier acción del acosador sobre la

víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

Para que un acto de connotación sexual se considere como un acoso laboral se deben cumplir a lo menos los siguientes requisitos copulativos (Se deben constituir todos para evaluarse como tal):



## 6 | ¿Cómo debe proceder el trabajador o la trabajadora afectados y el empleador ante una situación de acoso laboral?



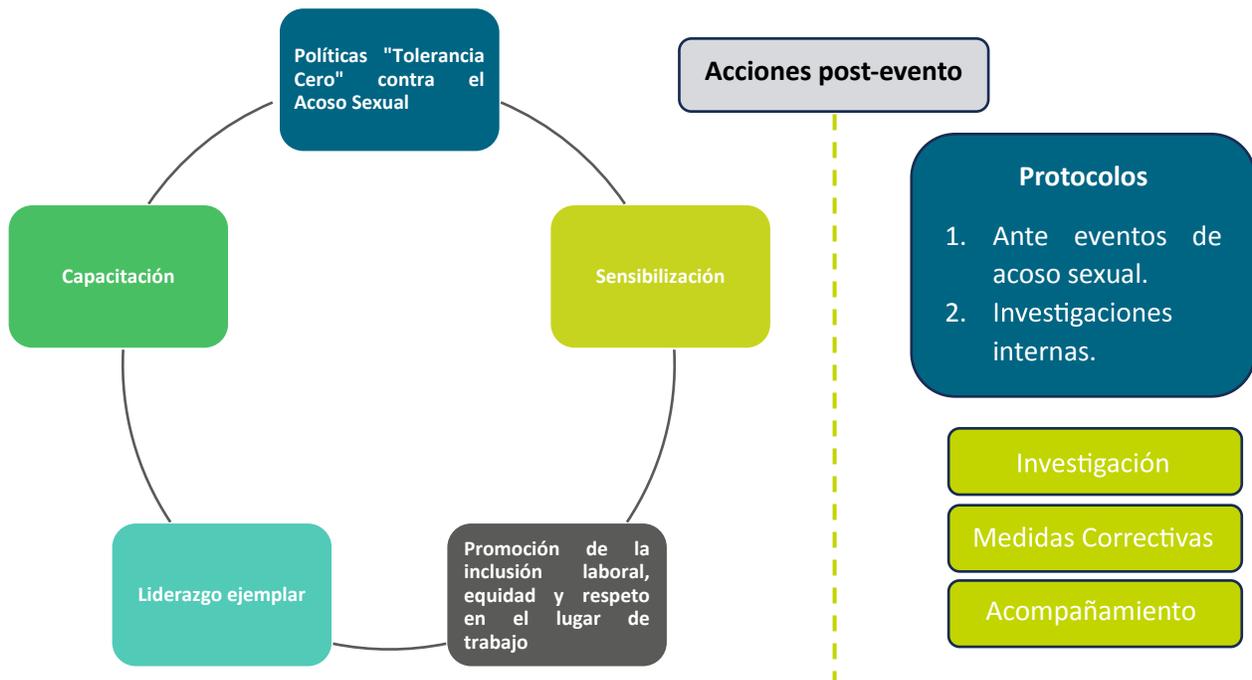
## 7 | ¿Cuáles son las consecuencias de incurrir en un acto de acoso sexual?

Según lo dispuesto por la dirección del trabajo, las acciones sancionatorias deben estar contenidas en el respectivo Reglamento Interno de la empresa. Estas pueden consistir:

- A. Amonestación verbal o escrita.
- B. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.
- C. Despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el N° 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, tipificada como conductas de acoso sexual.

## 8 | Medidas de prevención y control

Es importante establecer medidas preventivas sólidas para abordar el acoso sexual en el entorno laboral y crear un ambiente seguro y respetuoso para todas y todos. A continuación, se establecen las principales medidas preventivas contra el acoso sexual en el trabajo:



### Fuentes:

- Organización Internacional del Trabajo, entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso (2022).
- Organización Internacional del Trabajo, género salud y seguridad en el trabajo, hoja de seguridad, el hostigamiento o acoso sexual.
- Dirección del Trabajo, acoso sexual en el trabajo ¿denunciar o sufrir en silencio?, análisis de denuncias (2009).
- Acoso Sexual, Dirección del trabajo, Pág. Web [[https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22997.htm#recuadros\\_articulo\\_17659\\_1](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22997.htm#recuadros_articulo_17659_1)].
- Ley N°20.005, MINTRAB, "Tipifica y sanciona el acoso sexual" (2005).