

Proyecto de Desarrollo Santiago -PRODESSA

# RUTA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y ATENCIÓN DEL ABUSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y SEXISMO EN PRODESSA

[Subtítulo del documento]



PRODESSA  
2016



## **RUTA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y ATENCIÓN DEL ABUSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y SEXISMO EN PRODESSA**

### **1. Introducción**

La Mesa de Género de PRODESSA propuso en el año 2010, contar con un instrumento para establecer mecanismos de prevención y tratamiento frente a acciones, conductas y tratos de violencia sexual en la dinámica de trabajo. El presente documento responde a dicha iniciativa.

El acoso sexual es una forma de maltrato que menoscaba la dignidad de las personas, por lo que es rechazado rotundamente por nuestra organización, al contradecir nuestra filosofía y los valores que queremos practicar. Es resultado del sistema patriarcal, manifestado mediante desigualdades de poder entre hombres y mujeres; si bien los hombres pueden ser objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres.

El acoso sexual es un problema de relaciones de poder asociado a los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, directa o indirectamente, afecta la situación de las mujeres en el ámbito del trabajo. Las mujeres están mucho más expuestas al acoso sexual por la construcción social impuesta por el sistema patriarcal que se vive en la actualidad.

Aunque como sociedad nos resistimos a aceptarlo, el problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido y percibido como un problema de significativa importancia, dada las consecuencias para las víctimas, las instituciones y la sociedad. De acuerdo con la OIT, el acoso sexual causa que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que 4 de cada 10 renuncien a su empleo.

La víctima de acoso sufre de estrés emocional, humillación, ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga, enfermedad física, etc. Además, corre el riesgo de perder su trabajo o beneficios relacionados con él; tales como oportunidades de formación profesional, promoción o mejoramiento de salario, hasta llegar a sentir que la única solución es renunciar al trabajo. El acoso sexual provoca frustración, deterioro de la autoestima, ausentismo y bajo rendimiento en el desempeño laboral.

Las consecuencias para la sociedad en su conjunto pueden resumirse diciendo que el acoso violenta la dignidad de las personas, impide el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, tolera la violencia sexual y perpetúa relaciones de poder asimétricas.

## 2.

### Alcances

La apuesta de esta ruta es prevenir todo tipo de violencia sexual, con énfasis en el acoso sexual, en la vida institucional. Esta ruta aplica a hombres y mujeres que laboran en **PRODESSA**. Cada persona es responsable de su propio comportamiento y asume por ende, la responsabilidad de sus actos inclusive a nivel legal. En **PRODESSA** no se tolerará ninguna manifestación de acoso o violencia sexual por parte **del personal**.

## 3.

### Definiciones

#### 3.1 Violencia sexual

La violencia sexual hace referencia a agresiones a través de la fuerza física, psicológica, moral o económica, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad, para implantar una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto cuyo objetivo es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima.

#### 3.2 Acoso sexual

Definimos acoso sexual como las palabras, insinuaciones, propuestas, actos o gestos de connotación sexual, que van en contra de la voluntad de una persona, y persiguen la finalidad o surten el efecto de condicionar o interferir en sus condiciones laborales para obtener cualquier tipo de favores sexuales. Son elementos clave del acoso sexual:

- a. Cuando una conducta es indeseada y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b. Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo), y
- c. Cuando se crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

Según la OIT (2013) el acoso sexual en el ámbito laboral se define como: “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo.”

El acoso de naturaleza sexual incluye una serie de agresiones; desde molestias menores (insinuaciones, bromas de connotación sexual), hasta abusos graves (amenazas, tocamientos, violencia), que pueden llegar a involucrar actividad sexual. Ocurre generalmente en el lugar de trabajo, que no excluye otros ambientes donde poner objeciones o rechazar insinuaciones sexuales puede tener consecuencias negativas laborales para la víctima.

Lo que marca la diferencia con un comportamiento sexual aceptable, no es la intención de la persona que tiene ese comportamiento, sino la manera en que reacciona la persona hacia quien va dirigido; pues ella lo rechaza explícitamente. La recepción de ese comportamiento es un criterio esencial para calificarlo o no de acoso sexual, dependiendo de si la persona destinataria lo recibe favorablemente o, por el contrario, la hace sentir incómoda.

Se puede estar viviendo acoso sexual cuando se presenta una o varias de las situaciones siguientes:

- a. Una persona constantemente se acerca o hace insinuaciones de naturaleza sexual, escritas (correos, mensajes, memes, etc.) u orales, que resulten sugestivas, hostiles, humillantes u ofensivas y esto le resulta indeseado y ofensivo a la persona acosada.
- b. Una persona exige una conducta sexual cuya sujeción o rechazo sea condición para mantener la relación laboral.
- c. El trabajo de la persona se ve afectado (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo)
  - a. y se torna intimidatorio, hostil o humillante, a raíz del rechazo de una conducta sexual indeseada.
- d. Una persona toma represalias en contra de otra o de sus seres queridos cuando no accede a tener la conducta sexual que espera.
- e. Una persona promete un trato preferencial a cambio de favores sexuales, ya sea en la situación de empleo actual o a futuro.
- f. Alguien amenaza físicamente o en relación al trabajo, daña o castiga para obtener favores sexuales u obliga a callar un acto de acoso o abuso sexual.
- g. Una persona obliga directamente o con engaños incita a otra a ver material pornográfico. h. Una persona se masturba delante de otra, en contra de su voluntad.

### **3.4 Faltas de respeto sexistas**

Las faltas de respeto sexistas se originan en el sexismo, que se entiende como el ejercicio discriminatorio por el cual se denigra a las personas y/o se les asigna roles sociales fijos, por el sólo hecho de pertenecer a determinado sexo; restringiendo y condicionando de este modo la posibilidad de un desarrollo pleno. Estas faltas de respeto son consideradas parte de la violencia sexual.

Las faltas de respeto sexistas son todos los comentarios, gestos o acciones que menoscaban la dignidad de los hombres o de las mujeres por su sexo, generalmente producto de patrones de conducta machistas o patriarcales. Pueden o no ser de naturaleza sexual, ya que también hacen referencia a los roles, capacidades y funciones de hombres y mujeres en la sociedad.

Es necesario diferenciar el acoso sexual de las faltas de respeto sexistas, ya que si bien ambas constituyen abusos que deben erradicarse y sancionarse por ir en contra de la dignidad de las personas, deben tratarse de forma diferenciada.

La diferencia principal entre el acoso sexual y las faltas de respeto sexistas radica en que en el acoso sexual interviene de forma explícita o implícita el condicionamiento de la situación laboral de la víctima: amenaza de despido, marginación de oportunidades, maltrato laboral, ofrecimiento de mejora laboral, etc. como coacción para obligar a la víctima a acceder a tener algún tipo de acercamiento sexual con el agresor. Las faltas de respeto sexistas se diferencian en que no existe un condicionamiento o coacción laboral, sino se generan dentro de relaciones discriminatorias y violatorias de los derechos de las personas.

### **3.5 Abuso Sexual**

El abuso sexual es definido como cualquier actividad sexual entre dos o más personas sin consentimiento. Puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a. Actitudes de hostigamiento, tales como: exhibicionismo, comentarios sexuales, comportamientos provocativos, críticas con carga sexual, tocamientos y besos inapropiados, entre otros.
- b. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada de quien la recibe, incluyendo la masturbación.
- c. Inducir u obligar a tocar los órganos genitales del abusador.
- d. Cualquier acción que incite a la persona a escuchar o presenciar contenidos sexuales: observar a una persona desnuda o mientras mantiene relaciones sexuales con otras personas, ver material pornográfico o escuchar conversaciones de contenido sexual.

### **3.6 Violación sexual**

La violación sexual es un delito que se basa en una agresión de tipo sexual que se produce cuando una persona tiene relaciones sexo-genitales con otra, mediante el

empleo de violencias. También es violación sexual cuando la víctima no puede dar su consentimiento, como en el caso de personas que se encuentran en estado de inconsciencia (incapacidad mental y/o ser menor de edad, drogas y licor).

Puede manifestarse de las siguientes maneras:

- a. Si te obligan a realizar sexo oral
- b. Te realizan sexo oral sin tu consentimiento
- c. Si existe penetración vaginal, oral o anal utilizando la mano o cualquier objeto sin tu consentimiento.

#### **4. Ruta para la prevención, atención y denuncia del abuso sexual, acoso sexual y sexismo**

La presente ruta propone mecanismos para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y de cualquier otro tipo de violencia sexual en el ambiente laboral de PRODESSA.

##### **4.1 Prevención**

Con el fin de prevenir y contribuir a erradicar cualquier práctica de violencia, acoso sexual y/o sexismo en la organización, se establecen las siguientes acciones de prevención:

- a. Como parte de la inducción al personal de nuevo ingreso, el coordinador o coordinadora deberá garantizar que el personal lea y analice el presente documento; y deberá aclarar las dudas que resulten a fin de asegurar su comprensión.
- b. PRODESSA tiene el compromiso de promover esta ruta por todos los medios disponibles asegurando que todos y todas las trabajadoras de la organización conozcan y puedan aplicar dicha ruta.
- c. En las actividades de formación interna se promoverá la reflexión y estudio de la problemática del sexismo, la discriminación de género y el acoso sexual. Así mismo, se promoverá la formación sobre equidad de género y los derechos de las mujeres. En este sentido, PRODESSA se compromete a generar espacios de formación en la temática.
- d. Las y los trabajadores de PRODESSA deberá estar en la capacidad de prevenir, detectar y asumir la responsabilidad de denunciar o reportar las situaciones de violencia sexual o sexismo de forma inmediata.
- e. Él o la coordinadora tiene que garantizar que en cada sede de trabajo haya un ejemplar impreso de la política de género y de la presente ruta, para ser analizados con sus equipos.

## **4.2 Comisión de seguimiento a casos de violencia o acoso sexual**

Para dar tratamiento a situaciones o casos de faltas de respeto sexistas, sexismo, violencia sexual y acoso sexual, se establecerá una comisión específica para la mediación y tratamiento a casos. Esta comisión estará conformada por dos mujeres y un hombre, que tengan más de dos años de laborar para la organización. Se renovará a dos de sus integrantes cada dos años.

La Comisión será electa en la asamblea general de trabajadores de la semana de inicio de labores del año que corresponda. El objetivo de este procedimiento es asegurar que las personas designadas sean de la confianza de los y las trabajadoras de la organización. Además, que cuenten con el conocimiento básico del tema y del funcionamiento de las políticas y procedimientos de PRODESSA.

Cuando la persona acusada de violencia o acoso sexual es miembro de esta comisión, o cuando un miembro de la comisión es él o la afectada; en ambos casos la Co-Dirección de Prodesa conocerá la situación y uno de los dos Codirectores se integrará a la Comisión hasta solventar el caso.

## **4.3 Procedimiento de denuncia**

Las y los trabajadores de PRODESSA tiene la responsabilidad de reportar de inmediato a la Comisión de seguimiento a casos de violencia sexual, cualquier situación mencionada en este documento o similar, de la que hayan sido víctimas directas o testigos.

La persona que considere ser víctima de acoso sexual o de sexismo en el trabajo, deberá acudir a la Comisión. Para lo cual se establecen los siguientes mecanismos para realizar la denuncia:

- a. Comunicarse a través de correo electrónico creado para ese fin, al que sólo la Comisión tendrá acceso.
- b. Llamadas telefónicas a los celulares de las y los miembros de la Comisión.
- c. Directamente con algún miembro de la Comisión.

## **4.4 Tratamiento**

- a. La Comisión procederá a escuchar a la persona afectada, en el marco de mucho respeto y guardando la confidencialidad del caso. Deberán registrar la denuncia en un documento por escrito.

- b. Se iniciará un proceso de investigación y recolección de información, testimonios, pruebas, a través de distintos medios.
- c. Se realizará un proceso de análisis de la información recabada para determinar si procede o no la denuncia ante el victimario y las autoridades de la organización.
- d. Si la denuncia procede, se consultará a la víctima si desea un acercamiento con el victimario. El mecanismo de acercamiento consistirá en convocar a un diálogo abierto en la fecha más próxima posible, entre la persona afectada y la persona acusada de la agresión o acoso para que cada persona brinde su declaración de los hechos.
- e. Si la persona agredida no desea un acercamiento, se escuchará a las partes por separado para verificar la información recabada.
- f. Con base en la información recabada y la declaración de las personas involucradas, la Comisión, deliberará sobre la posible resolución.
- g. En caso de que haya conciliación entre las personas involucradas se dará por concluido el proceso. Si se llegó a comprobar que hubo acoso o abuso sexual, no se dará por concluido el caso, y la comisión presentará un informe al Equipo de la Dirección.
- h. Si no se logra la resolución satisfactoria al problema, la comisión deberá presentar el caso en el orden siguiente:
  - 1) Equipo de Dirección, el cual deberá resolver la situación en un plazo no mayor a un mes
  - 2) de vencerse el plazo estipulado, el caso pasará a la junta directiva de PRODESSA.

#### **4.5 Sanciones disciplinarias**

- a. En caso de faltas de respeto sexistas se aplicarán llamadas de atención. La primera será verbal y dos por escrito. Si persiste el comportamiento, se procederá al despido.
- b. En caso de acoso sexual o abuso sexual que hayan podido ser constatados, se procederá al despido inmediato.
- c. En caso de violación sexual o cualquier acción tipificada por la Ley Contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer –Decreto 22-2008-, la Comisión deberá hacer la denuncia formal ante el Ministerio Público o en el Juzgado de Femicidio especializado, esta denuncia no sustituye la que por derecho puede hacer la víctima en las instancias competentes.
- d. En caso de que se compruebe que alguna persona de PRODESSA obstruya o atrase una investigación, incumpla con sus deberes de denuncia, omita información, viole la confidencialidad del caso, se procederá a la amonestación escrita o despido sin responsabilidad patronal, de acuerdo con la gravedad del caso.
- e. Bajo ninguna circunstancia se permitirá denuncias de acusaciones falsas por parte de ningún trabajador/trabajadora de PRODESSA, con la intención de difamar o calumniar a



una persona. Si ese fuera el caso se tomarán acciones disciplinarias: amonestación escrita o despido sin responsabilidad patronal, de acuerdo con la gravedad del caso.

## **5. Recomendaciones finales**

5.1 Cada dos años o antes, si se considera necesario, se evaluarán las acciones y mecanismos establecidos en este documento para actualizarlos a fin de fortalecer su eficacia a favor de la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia, abuso, sexismo y acoso sexual. El proceso de evaluación y actualización estará a cargo del Equipo de dirección.

5.2 La Administración y Codirección deberán asegurar que en los equipos se informe y se capacite acerca sobre las instancias estatales relativas a los casos y se haga uso de la ruta institucional como una herramienta para la “Prevención, denuncia y atención del abuso sexual, acoso sexual y sexismo”.

**Documento actualizado a enero de 2019.**