

CASO 3:

“Mis Jefes me Acosan”

INSTRUCTIVO PARA EL TRABAJO EN GRUPOS

- Elegir un moderador/a y un relator/a;
- Un compañero/a de la red hará de secretario/a del trabajo, anotando en el computador los avances de la discusión;
- Leer colectivamente el caso;
- Dispondrán de 1 hora para dar respuestas a las preguntas que les ha correspondido en su caso;
- Se sugiere intervenciones cortas para dar oportunidad a que todos/as participen;
- El secretario/a, al final, hace un resumen de las ideas fuerza para que se presenten en plenaria;
- El relator/a hará la presentación de las ideas fuerzas surgidas durante el debate programado para el cierre del Seminario – Taller.

RELATO DEL CASO

En este caso, conoceremos la situación que tuvo que enfrentar una mujer en su puesto de trabajo.



Marta es casada, sin hijos y tiene 30 años. Ingresó a trabajar como funcionaria administrativa para una importante empresa. Después de de 6 años desempeñando sus funciones, la empresa le envió una carta de despido invocando la causal “falta de adecuación laboral”. Durante cinco años, Marta se opuso al sistemático acoso sexual del que fue víctima por diversos jefes de la prestigiosa empresa. Los reclamos que presentó a sus superiores no fueron objeto de sumario interno. La única respuesta fue cambiarla de sección.

El asedio sufrido por Marta, se inició a los pocos meses de ingresar a trabajar a la empresa. Mientras trabajaba en el departamento de bodega, fue maltratada por uno de sus compañeros de trabajo, quien sistemáticamente “le ocultaba documentación y la trataba de manera descortés y prepotente”. Paralelamente este funcionario le insinuó entablar una relación sentimental para terminar con los conflictos laborales. Este primer incidente fue denunciado al jefe de área, el cual no tomó ninguna acción para que

“Género, Trabajo y Salud”

esta situación cambiara, adoptando más bien una actitud de complicidad con el agresor.

Al poco tiempo de ocurridos estos hechos informó de su embarazo. El maltrato continuó y se agravó al punto de que el funcionario de bodega la agredió físicamente, dándole un fuerte codazo en el vientre. Esta situación fue presentada al Gerente de la empresa quién decide trasladarla a otro puesto de trabajo.

En su nueva sección, control de inventarios, su jefe ejerció un especial seguimiento de todas sus actividades, incluso respecto del tiempo que permanecía en el baño. El primer acosador, se encargó de desprestigiarla ante sus nuevos compañeros/as de trabajo.

De regreso de su posnatal, su jefe directo le propuso mantener relaciones sexuales argumentando que ello mejoraría su situación laboral en la empresa. Ella se negó rotundamente, por lo que su jefe se encargó de hacerle la vida imposible. Marta se quejó nuevamente de esta humillación ante sus superiores y fue, una vez más, reubicada, pero esta vez en un puesto de menor jerarquía con el fin de “bajarle los humos”.

En esta nueva sección, su superior directo le comentó haber trabajado para la Central Nacional de Inteligencia (CNI), le dijo que tenía fama de ser muy duro. Marta recuerda que en esa sección el maltrato y acoso sexual se intensificaron. Le decía que “tenía que portarse bien si quería permanecer ahí. Que él sabía que su hija no era del marido y que no podía hacerse la mosquita muerta”. Como ella no accedió a sus requerimientos, él comenzó a decirle que tenía fama de lesbiana porque no se había acostado con nadie en la oficina, además de decirle que su marido no era lo suficientemente hombre para ella.

Esta vez, Marta solicitó al Departamento de Personal un traslado de sección. Hizo reemplazos en dos áreas: secretaría comercial y relaciones públicas. En ninguna de estas tuvo problemas. Sin embargo su tranquilidad duró poco tiempo al ser reubicada en el Departamento de Cobranzas. Uno de los funcionarios de esa área también le propuso “mantener una amistad más íntima”.

Marta dio cuenta de esta situación al Jefe de la División, pasaron dos meses y fue citada por el Encargado del área de finanzas, quien le informó que desde esa fecha se ocuparía de la atención de público. Un mes después fue despedida por “falta de adecuación laboral”. Cabe destacar que su desempeño laboral y la calidad de su trabajo nunca fueron cuestionados, es más hizo cursos de capacitación durante los años que trabajó en la empresa¹.

La OIT ha señalado el acoso sexual y el hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia. Las mujeres son las víctimas mayoritarias de hostigamientos sexuales en el trabajo, hostigamientos que cuando son rechazados, pueden ser la antesala de violencia laboral.

El *acoso sexual* es toda pretensión de carácter sexual requerida con insistencia y presiones indebidas sobre otra persona que no las desea. Es una expresión de abuso de poder, constituye una forma de discriminación y una consecuencia directa del menor valor cultural asignado a las mujeres.

Las investigaciones sobre acoso sexual indican que las mujeres son sus principales víctimas (Délano y Todaro 1993; SERNAM 2002; Dirección del Trabajo 2009). La encuesta sobre calidad de vida y salud de

¹ Caso presentado ante el Segundo Tribunal de Derechos de las Mujeres Chilenas. Fundación Instituto de la Mujer. Año 2000.

“Género, Trabajo y Salud”

Ministerio de Salud (2006) reveló que más mujeres que hombres viven situaciones de maltrato laboral (9,4% de mujeres versus 7.6% de los hombres)².

La encuesta del Proyecto Araucaria (2007-2012) reveló una importante prevalencia de violencia en el trabajo y diferencias significativas de exposición según el sexo: un 9,7%, 11% y 3,7% de hombres y un 12,3%, 16% y 5,1% de mujeres declararon haber sido víctimas de acoso psicológico, de violencia física o verbal y de acoso sexual respectivamente en sus lugares de trabajo³.

Algunas preguntas para el debate:

- ¿Cuáles son las consecuencias del acoso sexual en la salud de las mujeres?
- ¿Afecta el acoso laboral en la salud de hombres y mujeres de igual manera?
- ¿Qué propondríamos a la organización sindical, a los empleadores y al gobierno para cambiar esta situación que viven las mujeres y que se expresa en malestares y deficientes condición de salud?

² Violencia laboral en Chile: efectos de un crecimiento con desigualdades sociales y de género. Ximena Díaz, Amalia Mauro. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, 2013.

³ Ídem.