

Encuesta

*Acoso en el mundo
del trabajo*



chilemujeres
fundación



Principales resultados

JULIO 2019

Metodología

Realizado por Icare
con Fundación ChileMujeres.

Envío encuesta a 505 personas

*Responsables del
Área de Personas.*



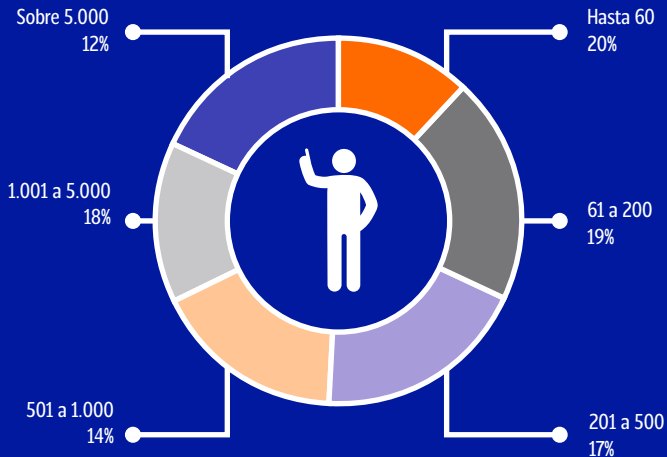
111 respondieron
la encuesta.

Empresas que respondieron



111 tiene desde
500 trabajadores

Distribución de respuestas según tamaño de empresa basado en número de trabajadores.



El acoso laboral y sexual en los lugares de trabajo son una barrera silenciosa para el desarrollo profesional, una agresión a la dignidad de las personas, un freno a la productividad de la empresa y un riesgo real de pérdida de valor.

Nuestro Código del Trabajo sanciona el acoso laboral y sexual, establece procedimientos y sancione, recayendo en primer lugar en la empresa u organización la responsabilidad legal de tomar medidas preventivas, investigar y sancionar en su caso, a la persona culpable de una conducta de acoso.

En Chile no contamos con estadísticas sobre la incidencia de estos comportamientos en los lugares de trabajo; sólo con el número de denuncias que se realizan ante la Inspección del Trabajo, lo que ocurre, cuando en las empresas u organizaciones no existen los debidos canales y garantías.

ACOSO SEXUAL:

Se produce acoso sexual cuando un trabajador o persona empleadora, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual, no consentidos o aceptados por la persona afectada, y que generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo.

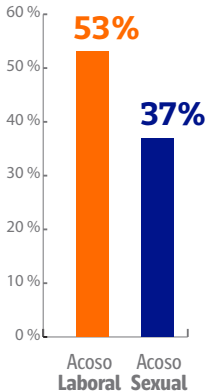
ACOSO LABORAL:

Es toda conducta que constituya agresión física o psicológica u hostigamiento, molestias, burlas, amenazas o incitación, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

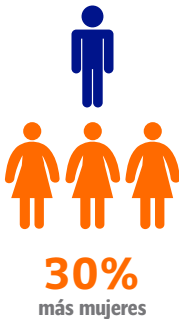
Principales Resultados

Ocurrencia de Acoso

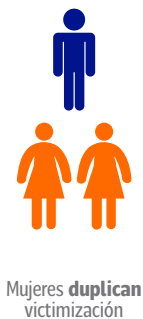
Porcentaje empresas
encuestadas



Diferencia en acoso
laboral por género



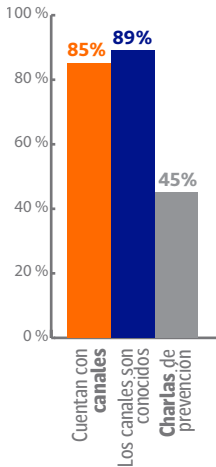
Diferencia en acoso
sexual por género



Principales Resultados

Políticas Organizacionales

Canales de denuncia Indicadores de Riesgo



El 77% de las empresas **NO** considera indicadores de riesgo de acoso en los procesos de selección de personas.

Protocolos de prevención y denuncia

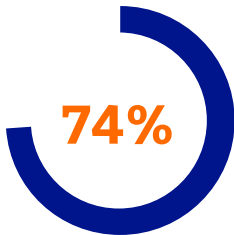


El 80% de las empresas cuenta con protocolos de prevención y denuncia de acoso laboral y sexual.

Principales Resultados

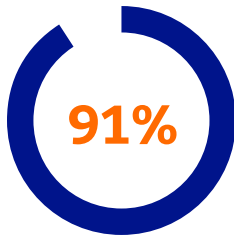
Políticas Organizacionales

Medidas frente
acoso laboral



El 74% de las empresas ha tomado **medidas** concretas para **proteger a las personas afectadas** por acoso laboral

Medidas frente
acoso sexual



El 91% de las empresas ha tomado **medidas** concretas para **proteger a las personas afectadas** por acoso sexual.

Principales Resultados

Responsabilidad de los directorios

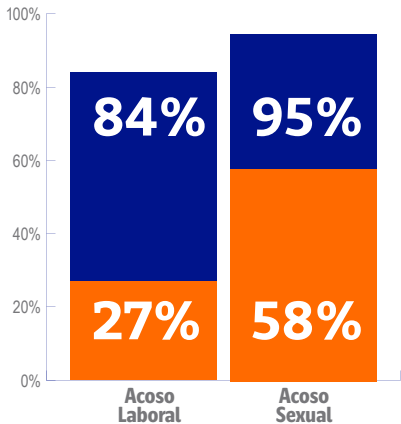
52%

El 52% de los directorios de las empresas **no ha solicitado medidas concretas** para prevenir o sancionar debidamente el acoso laboral y sexual.



Principales Resultados

Despido de las personas culpables de acoso



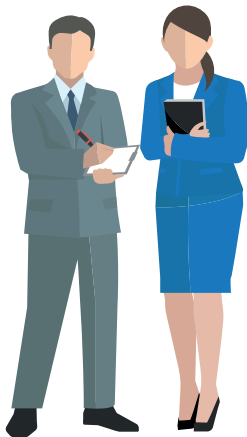
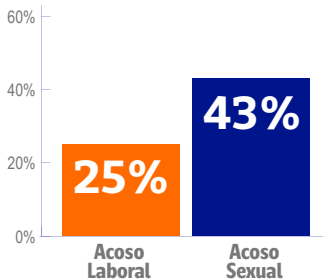
■ Disposición de las empresas a despedir al mejor gerente.

v/s

■ Despido efectivo por parte de las empresas, en todos los casos al culpable.

Principales Resultados

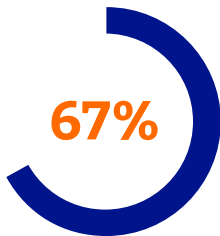
Despido de las personas culpables de acoso sin derecho a indemnización



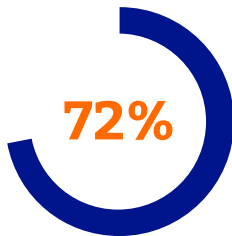
Principales Resultados

11

Personas afectadas que dejaron la organización sin indemnización



Acoso Laboral



Acoso Sexual

Principales Resultados

Demandas a las empresas por personas afectadas

!

3%

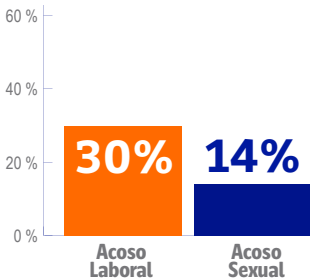
Menos del 3% de las personas afectadas (víctimas) por acoso laboral o sexual, ejerció una acción judicial de auto despido o despido indirecto.



Principales Resultados

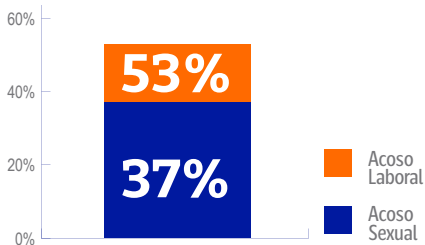
Denuncias falsas de acoso

Empresas que han recibido denuncias maliciosamente falsas.



Conclusiones

Porcentaje empresas encuestadas que han tenido casos de acoso en los últimos 5 años.



En las empresas, el **acoso laboral** tiene un **43% más de frecuencia** que el **acoso sexual**.

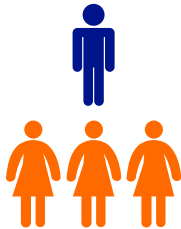
Conclusiones

Víctimas Acoso Sexual



Mujeres **duplican**
victimización

Víctimas Acoso Laboral



30%
más mujeres

En ambos acosos, a pesar de la culpa probada, las empresas en algunos casos **indemnizaron** de todos modos **al culpable al ser despedido**.

Conclusiones

Se ve una necesidad de fortalecer la **prevención** del acoso en las empresas mediante:

Considerar **factores de riesgo** en los procesos de **selección** de personas.

Directorios exijan **medidas concretas** de prevención y sanción.

Realizar **capacitaciones y talleres** para prevenir los abusos.

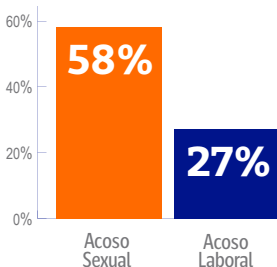
Conclusiones

Se ve una incoherencia en las organizaciones:

Declaran estar dispuestas a desvincular al mejor gerente



Despido efectivo del culpable:



CONCLUSIONES FINALES

El 53% de las empresas ha tenido casos de acoso laboral y el 37% de acoso sexual, en los últimos 5 años.

Se ve que el acoso sexual también se realiza contra de hombres, aunque las mujeres los duplican en victimización. Y un 30% más altas las víctimas mujeres en acoso laboral.

En ambos acosos, un porcentaje significativo de personas culpables se mantienen trabajando en la organización y a aquellas que se las despide, también en un porcentaje significativo se las indemniza.

Por otra parte, la mayoría de las personas víctimas de acoso laboral y sexual que deciden dejar la empresa, lo hacen sin indemnización.

CONCLUSIONES FINALES

Se ve una necesidad de fortalecer la prevención del acoso en las empresas, por medio de tres factores medidos:

1º- Que la gran mayoría no considera factores de riesgo en los procesos de selección de personas.

2º- Si bien la gran mayoría de las empresas tienen canales conocidos y protocolos, menos de la mitad realiza capacitaciones y talleres para prevenirlo.

3º- Que menos de la mitad de los directorios han exigido medidas concretas de prevención y sanción.

CONCLUSIONES FINALES

Así, una nueva meta de los gobiernos corporativos debiese ser poner la prevención del acoso sobre la mesa del directorio; promover capacitaciones, talleres y otras acciones para prevenirlo; y contemplar factores de riesgo en los procesos de selección de personas.

Se ve una incoherencia en las organizaciones, dado que si bien declaran estar dispuestas a desvincular al mejor gerente, en la práctica sólo el 58% declara haber cumplido en todos los casos la exigencia legal de sancionar con el despido al culpable de acoso sexual, manteniéndolos en un porcentaje no menor en la organización. En el acoso laboral es aún más bajo el despido de las personas culpables: 27%.

Encuesta

*Acoso en el mundo
del trabajo*



chilemujeres
fundación



JULIO 2019