



Pontificia Universidad Católica de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Psicología

Diseño de una herramienta Prevención de Acoso Sexual en el Trabajo para funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile

Actividad de Graduación

Magister en Psicología Laboral-Organizacional

Andrea Jesús Berríos Sotomayor
Profesor Guía: Juan Cristóbal Cox Undurraga

Índice

Resumen	4
Introducción	5
Marco Teórico	7
Precisión Conceptual y Relevancia del Fenómeno.....	7
Sexismo y Acoso Sexual en el Trabajo	8
Impacto de la Formación y Programas de Prevención en Problemáticas de Género	10
Aspectos Organizacionales.....	12
Etapas Metodológicas.....	13
Objetivos.....	16
Preguntas Directrices	16
Método	17
Detección de Necesidades	17
Diseño Instruccional	19
Validación.....	20
Resultados	23
Detección de Necesidades	23
Objetivos de Aprendizaje	23
Contenidos de Aprendizaje.....	24
Objetivo General.....	24
Diseño de programa.....	25
Actividades	27
Materiales	28
Evaluación	30
Validación.....	31
Objetivos.....	31
Contenidos	32
Materiales	33
Actividades	34
Comentarios adicionales.....	34
Conclusiones.....	37
Referencias bibliográficas	39
Anexos.....	43
Anexo 1: Consentimiento informado Entrevista DNC.....	43

Anexo 2: Consentimientos Informados Grupo de Discusión.	44
Anexo 3: Consentimiento informado Experto de Validación.	53
Anexo 4: Encuesta Evaluación del Aprendizaje.....	55
Anexo 5: Casos de Acoso Sexual.....	56
Anexo 6: Plotter Niveles y Tipos de Acoso Sexual	57
Anexo 7: Tarjetas Niveles y Tipos de Acoso Sexual	58
Anexo 8: Tapa Externa Manual.....	60
Anexo 9: Tapa Manual.	61
Anexo 10: Tapa Guías.	62
Anexo 11: Guías.	63
Guía: V o F Mitos sobre el Acoso Sexual	63
Guía: Acoso Sexual en Redes Sociales	65
Guía: Barreras y Temores de la Víctima	66
Guía: Análisis de Caso	67
Anexo 12: Presentación de PowerPoint.....	68
Anexo 13: Pauta para la revisión del diseño.....	109

Resumen

El propósito del presente proyecto es el diseño de una herramienta instruccional para su potencial aplicación posterior en formato de taller de capacitación de personas, que logre prevenir de manera efectiva el acoso sexual en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Se busca que esta herramienta sea capaz de satisfacer el objetivo de concientizar respecto al riesgo del acoso sexual en el contexto laboral de modo de prevenirlo apropiadamente entre los funcionarios y profesionales que se desempeñan en la universidad.

Se realizó una detección de necesidades desde los miembros pertenecientes al grupo objetivo, y a partir de ella se diseñó una herramienta que sea capaz de responder pertinentemente a sus necesidades organizacionales en su contexto en particular.

Posteriormente se realizó un proceso de validación de contenido, de ajuste al contexto organizacional y de calidad de diseño instruccional de la herramienta diseñada.

En última instancia, se hará devolución de la propuesta instruccional diseñada de manera personalizada y contextual a la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual en la UC.

Introducción

La generalización y el coste que implica el acoso sexual, manifestación de la discriminación basada en el sexo, se convirtió en una preocupación mayor en el ámbito nacional e internacional (Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 2016). La presente Actividad de Graduación aborda específicamente el Acoso Sexual en el contexto del entorno laboral. Este trabajo busca ser capaz de influir positivamente en la prevención efectiva de este riesgo laboral que vulnera la dignidad y seguridad de las personas en su entorno de trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Este fin se persigue a partir del diseño y validación una propuesta de intervención para su potencial aplicación en formato de taller de capacitación, que permita prevenir apropiadamente el acoso sexual en el contexto laboral entre los funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

El director de la Oficina Subregional de la OIT, Virgilio Levaggi, manifiesta: “ El acoso sexual en el trabajo atenta contra las más elementales condiciones para que las personas desarrollen sus trabajos en forma armoniosa y productiva, dado el impacto que tiene en la persona que lo vive en forma directa, en sus compañeros y compañeras de trabajo en el ambiente de trabajo y en el rendimiento del personal en la organización para la que labora y la sociedad en general” (OIT, 2013).

En concordancia con esto, un metaanálisis realizado por Willness, Steel & Lee, (2007) señala que el acoso sexual se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral, compromiso organizacional y la productividad, y positivamente con la renuncia. Además, señala que las experiencias de acoso sexual afectan de manera negativa a la condición psicológica de las víctimas, y las consecuencias pueden ser manifestadas en síntomas físicos (Willness et. al, 2007).

Un metaanálisis desarrollado por Sojo, Wood y Genat (2015) señala que el acoso sexual y la discriminación sexista están relacionados negativamente con las actitudes laborales y la salud de la mujer. Ambos se relacionaron más fuertemente con la insatisfacción con los supervisores y compañeros de trabajo que con el trabajo. La tolerancia organizacional al acoso sexual y un clima organizacional sexista arrojaron efectos negativos en actitudes laborales y salud.

En este sentido, es relevante abordar esta temática, puesto que no sólo afecta la dignidad de las personas, su bienestar físico y psicológico, sino que también deteriora las condiciones del trabajo, las perspectivas de empleo y la promoción de los trabajadores,

repercutiendo en la productividad de la organización (aumento de ausentismo, rotación, deterioro del clima laboral, entre otras de sus consecuencias).

Para satisfacer el fin recientemente expuesto de este trabajo, la metodología que se utilizó considera las siguientes etapas: Detección de Necesidades de Capacitación, Diseño Instruccional y Validación.

Este documento se estructura comenzando por la presente introducción, continúa con la articulación del marco teórico dentro del cual se circunscriben las bases científicas de la elaboración de este proyecto y se mencionan los enfoques que están actualmente en uso en la temática del acoso sexual en el trabajo. Posteriormente se expone el objetivo general de esta actividad de graduación, junto con sus objetivos específicos y correspondientes preguntas directrices. Más adelante, se explicita de manera detallada el método de trabajo utilizado en la estructuración del proyecto. Eventualmente se presentan los resultados obtenidos del desarrollo de este trabajo a partir de las 3 instancias metodológicas definidas en el apartado anterior. Finalmente, se da paso a las conclusiones, las referencias bibliográficas consultadas para el sustento teórico pertinente requerido para la confección de este proyecto, y en última instancia se incluyen de los anexos generados y utilizados en la producción de la presente Actividad de Graduación del Magíster de Psicología Laboral-Organizacional, de los cuales se dará mayor detalle más adelante.

Marco Teórico

El presente marco teórico se presenta estructuralmente organizado en los siguientes subtemas: Precisión Conceptual y Relevancia del Fenómeno; Sexismo y Acoso Sexual en el Trabajo; Impacto de la Formación y Programas de Prevención en Problemáticas de Género; Aspectos Organizacionales; y Etapas Metodológicas.

Precisión Conceptual y Relevancia del Fenómeno

No existe un claro consenso respecto a una definición del acoso sexual laboral (Pérez y Rodríguez, 2012), sin embargo, se identifican tres principales elementos de la estructura conceptual: sujetos (sexo, jerarquía y relación con la actividad laboral), las conductas (naturaleza y tipología) y la percepción de la persona acosada (Pérez y Rodríguez, 2012). De estos aspectos, se desprenden varios intentos de definir apropiadamente la esencia del fenómeno.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, define como acoso sexual laboral a toda “situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo” (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 2006).

La OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2019) define el acoso sexual en el ámbito laboral 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” (OIT, 2013).

En la normativa laboral chilena, el acoso sexual fue tipificado y sancionado en la Ley 20.005 del año 2005, la cual estableció que se produce acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La Ley establece asimismo que las empresas deben tener un reglamento interno que fija procedimientos para la investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo (Díaz, Mauro, Ansoleaga & Toro, 2017).

La problemática del acoso sexual afecta ampliamente en prevalencia a mujeres trabajadoras. Se ha encontrado que el acoso sexual es común en el lugar de trabajo, y entre

el 42% y el 88% de las mujeres que trabajan informaron haber sido acosadas sexualmente (Ragins y Scandura, 1996). Un metaanálisis encontró que el 58% de las mujeres informan alguna forma de acoso sexual en el trabajo en Estados Unidos (Ilies, Hauserman, Schwochau y Stibal, 2003).

En Chile, la Dirección del Trabajo que reporta 302 denuncias de acoso sexual recibidas el año 2008 (Díaz et. al, 2017), 333 denuncias en 2017 y 522 casos reportados en 2018, y un aumento en 34% de los casos en primer trimestre de 2019 (142 acusaciones) en comparación al mismo periodo del año anterior (106 casos) (Toro, 2019). Los resultados de la Encuesta “Acoso en el mundo del trabajo”, realizada por ICARE y ChileMujeres en 2019, señalan que un 37% de las empresas declaran haber tenido casos de acoso sexual durante los últimos 5 años (Wiegand, Jünemann & Donaire, 2019).

En la Unión Europea, entre el 40-50% de las mujeres han denunciado alguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo (Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 2016). Según un estudio publicado en 2004 en Italia, el 55,4% de las mujeres entre 14 y 59 años declararon haber sido víctimas de acoso sexual. Una de cada tres trabajadoras sufre intimidaciones para progresar en la profesión, con el 65% de acusaciones de chantaje semanal por parte del mismo acosador, generalmente un compañero o supervisor. Asimismo, el 55,6% de las mujeres que sufren intimidación sexual han presentado su dimisión (Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 2016).

Se puede extraer de lo recién expuesto que abordar la problemática del Acoso Sexual en el Trabajo es relevante desde el punto de vista de sus consecuencias y su preocupante prevalencia. Además, representa una temática que tiende a invisibilizarse por intimidación. En este sentido, representa más pertinente abordar su prevención en lugar de, por ejemplo, su confrontación. Sin embargo, se abordan en el diseño instruccional la entrega de recursos para las posibles víctimas entre los funcionarios y profesionales de la Universidad Católica. De este modo, el uso de esta herramienta puede generar un impacto no sólo en evitar la emergencia de potenciales víctimas, sino en el resguardo de las víctimas existentes en la organización en caso de haberlas.

Sexismo y Acoso Sexual en el Trabajo

El sexismo aparece como causa significativa a comportamientos y situaciones que conducen al acoso sexual. Si bien las personas potencialmente acosadas pueden ser tanto mujeres como hombres, porcentualmente es un fenómeno que afecta mayoritariamente a las primeras (Pérez & Rodríguez, 2012), lo cual lo convierte en una problemática de género.

En Chile, de acuerdo con el informe de la Dirección del Trabajo, durante el 2018 la mayoría de las denuncias están en los sectores del comercio (104) y actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler (101). Ambas representan el 39% de las denuncias (Toro, 2019). El subsecretario del trabajo, Fernando Arab, señaló que "estos sectores representan el mayor porcentaje porque tienen un mayor número de mujeres, que son las principales afectadas por estos casos y quienes más denuncian" (Arab, 2019, como se citó en Toro, 2019). De hecho, el documento de la Dirección del Trabajo revela que el 94% de denuncias provienen de mujeres y el 6% de hombres (Toro, 2019).

El sexismo hostil predice significativamente la probabilidad de acoso sexual (Begany & Milburn, 2002). Es más probable que las mujeres experimenten acoso sexual en los lugares de trabajo donde los hombres perciben que las normas sociales permiten tal comportamiento (Pryor, Giedd & Williams, 1995).

El Consejo de Europa (2019) afirma en su sitio de acción de prevención y lucha contra el sexismo (<https://www.coe.int/es/web/human-rights-channel/stop-sexism>) que el 80% de las mujeres afirma haberse encontrado en situaciones de ‘mansplaining’ (explicación masculina condescendiente) y ‘manterrupting’ (interrupción masculina condescendiente) en el trabajo, las cuales denotan prácticas sexistas en el entorno laboral. También menciona que el sexismo en el trabajo es perjudicial para las víctimas, dado que socava la eficiencia su eficiencia y su sensación de pertenencia, además de que pueden presentar altos niveles de ansiedad, ser más propensas a arrebatos o a depresiones. Además, el sexismo crea un entorno opresivo y de intimidación para la víctima y puede degenerar en violencia o acoso, además de afectar en la igualdad y dignidad en el trabajo (Consejo de Europa, 2019).

Desde la perspectiva de las consecuencias importantes para las organizaciones, se posiciona la temática del acoso sexual en el trabajo como relevante a abordar desde Ammerman y Grysberg (2017), quienes señalan que experimentar acoso lleva a las mujeres a dejar sus trabajos, llevándose sus ideas, relaciones y potencial por la puerta y creando la costosa necesidad de contratar y capacitar a nuevos empleados para que ocupen los puestos vacantes. También indican que su salida también borra cualquier camino hacia el liderazgo en el que puedan haber estado” (Ammerman, C., Grysberg, B., 2017). Del mismo modo, señalan que también hay evidencia de que el acoso puede dañar la cohesión y el funcionamiento de los equipos, con consecuencias financieras negativas para la productividad y la rotación de empleados. En este sentido, las empresas pueden perder capital humano y más- si no trabajan para eliminar el acoso sexual. El acoso sexual no es un problema de las mujeres sino una amenaza para la salud de las empresas (Ammerman, C., Grysberg, B., 2017).

En Chile, durante el 2019 se presentaron 500 denuncias por acoso sexual y 3.100 denuncias por vulneración de derechos fundamentales, terminando en más de 1.000 de estos

casos, en multas y sanciones (Wiegand et. al., 2019). Es decir, el 27% de las denuncias ante la Dirección del Trabajo terminan en costos económicos para las empresas a través de multas (Wiegand et. al., 2019).

El metaanálisis de Willness et. al. (2007) anteriormente mencionado, realizó una revisión respecto a los antecedentes y las consecuencias del Acoso Sexual en el lugar de trabajo. Los resultados indicaron que el contexto organizacional (ej: clima de acoso sexual) y el contexto de género laboral de la organización juegan un papel importante para facilitar la aparición de acoso sexual (Willness et. al., 2007). Además, el impacto que las experiencias de acoso sexual tienen en la víctima es significativo, incluidas las consecuencias relacionadas con el trabajo, como la disminución de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, y el aumento de los comportamientos de rotación (Willness et. al, 2007). El acoso sexual también afecta negativamente la salud mental, física y psicológica de las víctimas, como lo demuestran sus tasas más altas de síntomas como ansiedad, depresión e incluso trastorno de estrés postraumático (Willness et. al, 2007).

Impacto de la Formación y Programas de Prevención en Problemáticas de Género

Se afirma desde el Comité de Ministros del Consejo de Europa (2019) que la forma de combatir el sexismo en el trabajo consiste en adoptar e implementar códigos de conducta que definan el comportamiento sexista, y se puede prevenir a través de formación. Se deben establecer mecanismos de denuncia, medidas disciplinarias y servicios de apoyo. Además, quienes ejercen puestos directivos deben declarar y mostrar su compromiso de actuar contra el sexismo (Consejo de Europa, 2019).

El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresión de la violencia de género (Acevedo, Biaggii & Borges, 2009). La convención del Consejo de Europa en Estambul en Prevención y Lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (2011) establece 12 pasos para prevenirla, dentro de los cuales, a fines de este trabajo, se destacan:

- Condenar la discriminación contra las mujeres y reconocer que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.
- Invertir en medidas preventivas cambiando actitudes, roles de género y estereotipos a través de la educación, capacitación y sensibilización, empoderando a las mujeres, involucrando a hombres y niños y creando nuevas alianzas con los medios y el sector privado.

Las empresas deben fortalecer o transferir capacidades a todas las personas de la organización, de todos los niveles jerárquicos, mediante talleres y capacitaciones, que les

permitan prevenir e identificar conductas y/o comportamientos de acoso sexual y laboral, así como también conocer los procedimientos y protocolos con los que cuenta la organización para la atención, denuncia, investigación y derivación si corresponde (Wiegand et. al., 2019).

Los programas de capacitación sobre acoso sexual deben cumplir dos objetivos: crear conciencia y aclarar conceptos erróneos sobre lo que constituye acoso sexual, e informar a los gerentes de sus responsabilidades para proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso para todos los empleados (Laabs, 1995). En concordancia con esto, Nelton (1995) enfatiza que todos los empleados deben entender qué es el acoso sexual para poder evitarlo o para que puedan reconocerlo por lo que es en caso de que se conviertan en víctimas.

Dada la gravedad de los daños que puede producir el acoso sexual, muchas escuelas y organizaciones actualmente brindan capacitación para la concientización sobre el acoso sexual a sus miembros (Lonsway, Cortina & Magley, 2008). Algunas investigaciones sugieren que este tipo de capacitación puede disminuir la aceptación de ciertos mitos sobre el acoso sexual (Beauvais, 1986; Maurizio & Rogers, 1992).

La investigación ha demostrado además que las percepciones de los empleados sobre la tolerancia organizacional al acoso sexual y la severidad de la respuesta están significativamente relacionadas con la frecuencia de incidentes de acoso sexual y la efectividad en la lucha contra el problema (Gallivan Nelson, Halpert & Cellar, 2007; Miner-Rubino & Cortina, 2004). De forma similar, las percepciones de tolerancia organizacional tienen una mayor influencia en las actitudes y comportamientos de los empleados que la existencia de reglas y regulaciones organizacionales formales (Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996; Pryor, Giedd & Williams, 1995). En este sentido, si se produce un cambio en la percepción de la tolerancia organizacional al acoso sexual a partir de la concientización de los trabajadores, enfocada en no tolerar el acoso sexual, ocurrirá del mismo modo un cambio en sus actitudes y comportamientos en torno a la problemática.

El estudio realizado por Kearney, L. K., Rochlen, A. B., y King, E. B. (2004) evalúa la relación entre el conflicto de roles de género, la tolerancia al acoso sexual y la efectividad de un programa de capacitación sobre acoso. La intervención de capacitación fue parcialmente efectiva, con un impacto positivo en la identificación del acoso, pero sin un impacto significativo en la tolerancia al acoso. Sin embargo, los hombres con puntuaciones más bajas en la subescala de Éxito, poder y competencia de la Escala de conflicto de roles de género (O'Neil, J. M., Helms, B. F., Gable, R. K., David, L., & Wrightsman, L. S., 1986) evidenciaron una mayor reducción de la tolerancia al acoso en comparación con los con puntuaciones más altas en la escala.

Antecol, H. y Cobb-Clark, D. (2003) realizaron un estudio para determinar el impacto de la capacitación sobre acoso sexual en la propensión de los trabajadores a definir

comportamientos sexuales no deseados específicos en el lugar de trabajo como formas de acoso sexual. Se encontró que el acoso sexual está asociado con una mayor probabilidad, particularmente para los hombres, de considerar los gestos, comentarios, caricias y presiones para tener citas no deseadas como una forma de acoso sexual. Se evidenció también que el personal que recibe capacitación se relaciona positivamente con la propensión a que un empleado individual tenga una definición de acoso sexual que incluya estas formas de comportamiento sexual no deseado. Estos resultados sugieren que los programas de capacitación sobre acoso sexual pueden ser útiles para hacer que los trabajadores sean más sensibles al tema del acoso sexual (Antecol, H. & Cobb-clark, D., 2003). La capacitación generalizada dentro de la agencia tiene un efecto más allá a que simplemente el individuo haya recibido capacitación en sí, y parece ser particularmente exitosa para aclarar las opiniones de los hombres sobre el área "gris" generada por el comportamiento sexual no deseado que se origina en compañeros de trabajo (Antecol, H. & Cobb-clark, D., 2003). A partir de esta información, se puede afirmar que la capacitación sobre acoso sexual en el trabajo sí genera un impacto positivo a partir de la concientización y clarificación del fenómeno en el contexto organizacional.

Tomando en consideración lo recién expuesto, se puede vislumbrar el impacto positivo de la formación y capacitación en la prevención del Acoso Sexual en el Trabajo y en problemáticas de género en el entorno organizacional.

Aspectos Organizacionales

El grupo objetivo seleccionado por la contraparte, la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual UC, corresponde a los funcionarios y profesionales al interior de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Si bien su objetivo consiste en implementar las políticas de prevención y acción contra la violencia sexual entre la comunidad UC de manera transversal en los distintos estamentos, se ha indicado que el grupo que tienen más cubierto corresponde al de los estudiantes. Una de las iniciativas actuales que mayor posicionamiento ha alcanzado por parte de la unidad corresponde a la Campaña de Prevención de la Violencia Sexual, la cual se ha desarrollado mediante una convocatoria a través de la FEUC (Federación de estudiantes de la Universidad Católica). A partir de los resultados del Estudio de Evaluación de Impacto de la Política de Violencia Sexual, realizado por el académico e investigador UC Roberto Gonzáles Gutiérrez, se señala que en 2019 un 69% de los funcionarios (tanto hombres como mujeres) tienen conocimiento de la campaña #NoALaViolenciaSexual. Sin embargo, cualitativamente manifiestan que no se sienten identificados con ella, dado que se encuentran dirigidas principalmente a estudiantes.

Con relación a las denuncias por Violencia Sexual de los demás estamentos al interior de la comunidad UC, el presente grupo objetivo presenta los números más bajos a partir del mencionado estudio. Sin embargo, según Florencia Marinovic, Coordinadora de Relaciones

Laborales e integrante del comité consultivo de Violencia Sexual UC, la percepción de la frecuencia de denuncias por acoso sexual es alta. No obstante, se presume que existe una inhibición de las personas a denunciar casos de acosos sexual en el trabajo, principalmente por miedos de diversa índole, según la información levantada en los grupos de discusión.

Cabe mencionar que el tamaño de la muestra no aparenta ser muy representativa, dado que ésta corresponde a un $n=298$ para funcionarios. Según Alejandra Blanco, coordinadora de Violencia Sexual UC y contraparte directa, existen alrededor de 7.000 funcionarios trabajando actualmente en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Según la información otorgada desde la contraparte, no se han hecho capacitaciones en torno a este tema para el grupo objetivo, desde hace al menos dos años (sin referencias previas).

Etapas Metodológicas

Referente a las instancias de trabajo incluidas en la elaboración de este proyecto, a continuación se presentan los supuestos teóricos que respaldan las elecciones realizadas.

La detección de necesidades de capacitación es reconocida como uno de los procesos más importantes para la efectividad de una capacitación. La capacitación no puede ser efectiva a menos que satisfaga las necesidades individuales, organizativas y de tareas identificadas por la DNC (Alvarez, Salas & Garofano, 2004). Esto justifica la elección de situar esta etapa al comienzo de la elaboración del programa que se expondrá en mayor detalle a lo largo de este documento

Para la Detección de Necesidades, se decidió incorporar como instancias de levantamiento de información una entrevista a una jefatura que estuviera directamente a cargo de la problemática del acoso sexual en la organización, y dos grupos de discusión separados por género entre 4 y 5 integrantes respectivamente. Esta separación se decidió realizar a modo de medida de resguardo dado que el género femenino corresponde a la población de riesgo, puesto que las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres (Acevedo et. al., 2009). Se seleccionaron estos instrumentos dado que las entrevistas sirven eficazmente para revelar sentimientos, causas de, y posibles soluciones a problemas que el cliente presenta o anticipa y proporcionan al cliente una oportunidad para manifestarse espontáneamente (Llorens Gumbao, 2002), y dado que la discusión en grupo permite la síntesis de diferentes puntos de vista inmediatamente, construye el apoyo a una respuesta particular que es decidida al final y ayuda a los participantes a llegar a ser mejores analistas de problemas, aprender a escuchar, etc. (Llorens Gumbao, 2002).

El diseño instruccional de este taller está basado en el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb (1984), el cual postula el proceso de aprendizaje a partir de la transformación de la experiencia. Para ello, señala 4 etapas:

- Experiencia Concreta: En esta etapa, las personas se involucran con una experiencia y aprenden recordando cómo se sintieron (aprender experimentando).
- Observación Reflexiva: El aprendizaje se edifica a través del análisis reflexivo de una experiencia concreta con el fin de acceder a una comprensión más profunda de ésta (aprender reflexionando).
- Conceptualización Abstracta: Esta etapa refiere a la teorización, clasificación o generalización de la experiencia de modo de estructurar nueva información (aprender pensando).
- Experimentación Activa: Esta etapa refiere a la aplicación de los conocimientos adquiridos (aprender haciendo).

Se han incorporado actividades que están orientadas a involucrar a los participantes en un aprendizaje activo, dado que los diseños que apoyan un aprendizaje más activo, autorregulado, pueden facilitar el desarrollo de habilidades complejas y rendimiento adaptativo (Bell, B. S., Tannenbaum, S., Ford, K., Noe, R. & Kraiger, K, 2017).

Respecto a la evaluación del impacto la intervención supuestamente realizada, se optó la elaboración de una encuesta para la evaluación del aprendizaje que dé cuenta del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje para garantizar lo que se denomina "concordancia de rendimientos entre los objetivos y las tareas de evaluación" (Hodell, 1998).

Referente a la validación, la forma más adecuada de validar una herramienta de esta naturaleza corresponde a aplicación y evaluación posterior de los resultados, tal como se ha realizado en estudios de diseño de herramientas similares como es el caso de Validación de un programa de prevención de la violencia en las relaciones de noviazgo de jóvenes y adolescentes (Muñoz, 2010) o Diseño y validación de un programa de formación por competencias en género y educación (González y Rojas, 2009). Para términos de esta Actividad de Graduación, dado el contexto nacional actual que dificultó la posible aplicación efectiva de la herramienta, se propuso validar el diseño de ésta cruzando distintos criterios de validación, como la validación teórica (abordándose desde la validez de contenido), validación de aspectos culturales y de factibilidad práctica (en relación al ajuste cultural al contexto organizacional) y validez de la calidad del diseño instruccional.

Desde la perspectiva de lograr evidencia basada en el contenido, tradicionalmente se enmarcan cuatro estrategias: la fundamentación en una teoría, la consulta a expertos, el análisis de errores y la supervisión de los resultados totales (Anastasi y Urbina, 1998). Para la validación de contenido del diseño instruccional a elaborar, se escogió como estrategia la

consulta a expertos, la consiste en preguntar a uno o varios expertos si los reactivos evalúan lo que uno quiere que evalúen (Salkind, 1999).

Persiguiendo el fin de validar el diseño instruccional elaborado en términos de calidad, se propuso aplicar una Pauta para la revisión del diseño, facilitada por Equitas (2010) (Anexo 13). El propósito de este instrumento es determinar qué aspectos hay que mejorar en cuanto al diseño de la sesión de capacitación en su conjunto, lo cual se articula mediante una serie de preguntas acerca de los componentes clave del diseño de la formación (objetivos, contenido y proceso, duración y evaluación) (Equitas, 2010).

Objetivos

El objetivo general de este proyecto es diseñar y validar una propuesta de intervención en capacitación que permita prevenir apropiadamente el acoso sexual en el contexto laboral entre los funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Como objetivos específicos para el desarrollo de este proyecto se encuentran:

- Realizar una detección de necesidades (DNC) que permita analizar sus recursos y necesidades específicas, y estructurar los objetivos de aprendizaje necesarios para su contexto específico.
- Diseñar una propuesta de intervención que logre satisfacer las necesidades organizacionales levantadas.
- Estructurar una herramienta de evaluación del taller que dé cuenta del aprendizaje esperado a partir de la DNC por parte de los participantes.
- Validar contenido, ajuste al contexto organizacional y calidad del diseño instruccional de la herramienta diseñada.

Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son las principales necesidades y recursos de funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile en términos de prevención de acoso sexual laboral y qué requerimientos culturales y contextuales son importantes a considerar?
- ¿Cuál es la mejor manera de diseñar una herramienta instruccional que logre responder ante estas necesidades?
- ¿Cómo se puede evaluar apropiadamente el aprendizaje esperado por parte de los participantes?
- ¿El diseño propuesto permite cumplir con los objetivos de aprendizaje estructurados?

Método

Detección de Necesidades

El objetivo de esta primera etapa consiste en realizar un levantamiento de información que nos permita vislumbrar los recursos y necesidades específicas de la organización con relación a la prevención del acoso sexual en el trabajo, que permita la posterior estructuración de los objetivos de aprendizaje del diseño instruccional.

Para la Detección de Necesidades, se realizó una entrevista a Florencia Marinovic, Coordinadora de Relaciones Laborales, parte del comité consultivo de Violencia Sexual UC, quién trabaja directamente con la unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual en la UC y con la jefatura de Dirección de Personas, y dos grupos de discusión separados por género de 5 y 4 integrantes en el grupo femenino y masculino respectivamente.

Todas estas instancias de levantamiento de información se realizaron mediante Videollamada, a través de la plataforma *Zoom*. Estos instrumentos fueron seleccionados con el fin de integrar la visión tanto de la jefatura a cargo del tema como de los colaboradores para una comprensión cabal de cómo se desenvuelve el fenómeno en su contexto organizacional específico.

Para cada reunión, se estructuraron pautas de entrevista/grupos de discusión a partir de las temáticas a indagar, tanto en aspectos organizacionales en torno al fenómeno, como sobre la naturaleza de éste en relación a qué tanto y en qué aspectos manejaban información sobre el tema. Para la entrevista, las preguntas que se incluyeron fueron las siguientes:

1. Cuéntame sobre los antecedentes que se han abordado respecto al Acoso Sexual en la UC. Casos (denunciados o no), percepción desde la organización y desde los colaboradores, etc.
2. Entiendo que hay un Protocolo de acción a seguir ante situaciones de acoso sexual (protocolo 3), el cual está orientado hacia la perspectiva legal. ¿Cómo abordan su difusión en la organización? (énfasis en funcionarios y profesionales)
3. Específicamente, ¿cómo implementan la política de prevención de la violencia sexual desde la perspectiva del acoso sexual en el trabajo? (sensibilización, psicoeducación y entrega de herramientas de autocuidado).
4. El objetivo principal de la herramienta apunta hacia la concientización. ¿Cuáles son los contenidos de esta materia abordados en la información y sensibilización sobre el tema que poseen disponibles? ¿Consideras que hay otros que faltan por incluirse?
5. En la política de prevención implementan el modelo de intervención “observadores activos”. Se menciona que “Un programa similar se diseñará en el mediano plazo en la Dirección de Personal, orientado a funcionarios y profesionales”, ¿en qué consiste o en qué se diferenciarían?

6. Cuéntame sobre tu impresión respecto a prevalencia, componentes explicativos y factores de riesgo asociados al desarrollo de actitudes de acoso sexual en el trabajo (ojalá particularmente sobre funcionarios y profesionales). ¿Fuentes?
7. Respecto al estudio longitudinal que se está realizando en la universidad, donde se seguirá un panel de estudiantes, funcionarios y académicos de la UC. ¿Éste corresponde al que está realizando Roberto Gonzáles? ¿Por qué otra vía podría acceder a esta información?
8. ¿Qué tan frecuentes son las denuncias por parte de testigos? ¿Datos, fuentes?
9. ¿Han recibido capacitaciones anteriormente para funcionarios y profesionales sobre el tema? ¿Qué aristas se han abordado? ¿Se ha hecho un seguimiento respecto de los resultados? ¿Cuál ha sido el impacto que se ha generado pre-post intervención? ¿Cuáles elementos se pueden considerar como mejorías positivas? ¿Cuáles como espacios de mejora frustrados? ¿Posibles razones que los objetivos de capacitación no se hayan cumplido?

Asimismo, las preguntas dirigidas a los grupos de discusión corresponden a las siguientes:

1. Para empezar y comprender mejor qué entienden ustedes por acoso sexual, cómo le explicaría usted lo que es el acoso sexual en el trabajo a su hijo o a algún cercano. ¿En qué se diferenciaría del acoso sexual por sí mismo?
2. ¿Cómo lo distinguirían del acoso laboral?
3. ¿Qué considerarían, por ejemplo, un acoso sexual leve o uno grave? ¿Creen que podría influir la cantidad de veces en que suceden incidentes de este tipo?
4. ¿Qué mitos o ideas tienen o creen que las demás personas pueden tener en torno al acoso sexual en el trabajo? Ej: Las mujeres hacen denuncias falsas.
5. ¿Quiénes creen que tendrían más probabilidades de sufrir acoso sexual en el trabajo? ¿Y a provocarlo?
6. ¿Qué factores creen que podrían influir en la aparición de conductas de acoso sexual? ¿Y desde la organización?
7. ¿Por qué creen que las víctimas podrían no denunciar un caso de acoso sexual en el trabajo?
8. ¿Qué tanto están enterados sobre el protocolo de acción de la universidad y los aspectos legales relacionados al fenómeno?
9. ¿Cómo creen que debiera ser un protocolo de acción?
10. ¿Cómo debería (o no) ser un curso de prevención de acoso en la UC? ¿Por qué? ¿Para quiénes? (hombre/mujer)

De este modo, estas preguntas fueron estructuradas a partir de las principales temáticas que se abordan en la investigación sobre acoso sexual, especialmente en el ámbito laboral, y con foco en la revisión de distintos metaanálisis.

A fin de resguardar los aspectos éticos implicados en la participación de los integrantes, tanto en la etapa de Detección de Necesidades como en la consulta a expertos, se han generado y firmado consentimientos informados para cada una de estas entidades (Anexos 1, 2 y 3).

Diseño Instruccional

Como se indicó en el marco teórico, el diseño instruccional de este taller está basado en el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb. En este contexto, las actividades están diseñadas para ser capaces de satisfacer estas etapas para completar el ciclo de aprendizaje del siguiente modo:

- Experiencia Concreta: En esta etapa, las personas se involucran con una experiencia y aprenden recordando cómo se sintieron (aprender experimentando). Alineado con esta etapa, algunas dinámicas iniciales están dirigidas a conmover a los participantes a través de la exposición de video, análisis superficial de casos ficticios y la clasificación intuitiva de conceptos a priori, y al respecto se les evoca a la sensación que les produjo el origen de sus creencias al momento de elegir sus respuestas después de su involucramiento con la actividad.
- Observación Reflexiva: El aprendizaje se edifica a través del análisis reflexivo de una experiencia concreta con el fin de acceder a una comprensión más profunda de ésta (aprender reflexionando). Esta etapa se manifiesta en algunas dinámicas posteriores del taller como, por ejemplo, el análisis de posibles mitos sobre el acoso sexual junto con las reflexiones en torno al cuestionamiento frente a la veracidad o falsedad de ellos.
- Conceptualización Abstracta: Esta etapa refiere a la teorización, clasificación o generalización de la experiencia de modo de estructurar nueva información (aprender pensando). A fines de este taller, esta etapa se encuentra reflejada en ciertas dinámicas en formato de guía solicitando nueva información a partir de sus pensamientos, a modo “qué se les ocurre que podría ser”, por ejemplo, realizando deducciones extrapolando lo incorporado hasta ese punto sobre el acoso sexual laboral a un contexto cibernético.
- Experimentación Activa: Esta etapa refiere a la aplicación de los conocimientos adquiridos (aprender haciendo). En el diseño instruccional estructurado, esta etapa se encuentra presente en la dinámica final de análisis de caso a partir de algunas dimensiones presentadas en el taller.

La potencial aplicación de este taller tiene una duración de 5 horas cronológicas.

Los materiales se han clasificado, según su lugar de procedencia, a partir de las siguientes categorías:

- En manual (EM)
- En carpeta (EC)
- En web
- Sin categoría.

En este sentido, se pretende que el abastecimiento de materiales esté compuesto de un manual que disponga de los contenidos presentados en el taller con sus respectivas referencias bibliográficas y de las guías de trabajo necesarias para su desarrollo, de una carpeta que incluya los documentos, papeles y videos señalados a repartir en los grupos de trabajo según se indica (los videos deben ser descargados y estar contenidos en la carpeta virtual del taller), del sitio web descrito en el bloque correspondiente y de los demás materiales descritos contenidos en un bolso de taller.

En la intención de dilucidar la transferencia del aprendizaje, es decir, la satisfacción de los objetivos de aprendizaje, se estructuró una encuesta para la evaluación del aprendizaje. Se espera que esta herramienta de evaluación dé cuenta del cumplimiento del aprendizaje esperado por parte de los potenciales participantes. También se incluyó en el programa una evaluación oral de los participantes, la cual está destinada a ser escrita posteriormente por el relator.

Validación

El objetivo de esta etapa es otorgar de consistencia al diseño instruccional para asegurar su calidad en la mayor medida posible.

Como se mencionó en el marco teórico, se propuso validar el diseño de esta Actividad de Graduación cruzando distintos criterios de validación, como la validación teórica (abordándose desde la validez de contenido), validación de aspectos culturales y de factibilidad práctica (en relación al ajuste cultural al contexto organizacional) y validez de la calidad del diseño instruccional.

En primera instancia, se abordó la validez de aspectos culturales y de factibilidad práctica del instrumento. Para ello, se corroboró el ajuste al contexto organizacional a los participantes mediante la validación de la detección de necesidades, lo cual se realizó consultándolas con la contraparte una vez se encontraron levantadas para que diera cuenta del alineamiento de éstas con las necesidades de su organización y su contexto.

Una vez el diseño se encontró listo, se realizó la validación de calidad de diseño instruccional contrastando el material generado con las preguntas expuestas en la Pauta para la revisión del diseño mencionada en el marco teórico (Anexo 13), la cual tiene como objetivo

identificar las áreas que requieren mejoras y hacer ajustes al contenido y diseño de la formación antes de finalizarlos (Equitas, 2010).

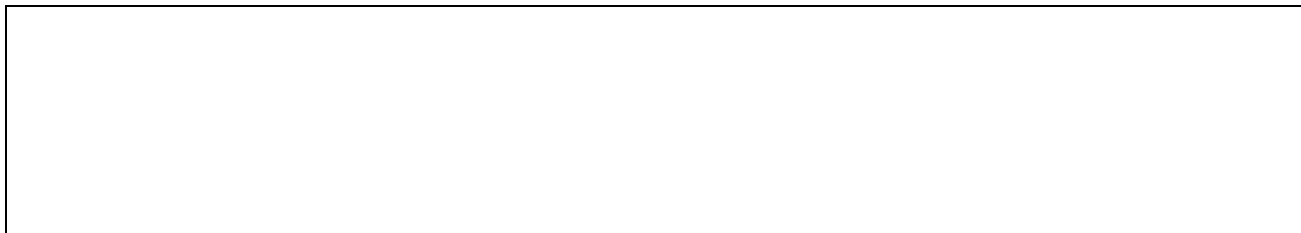
En lo que a validación de contenido del diseño instruccional respecta, se utilizó como estrategia la consulta a expertos. En este contexto, se buscaron dos psicólogos expertos que cumplen con el criterio de haber trabajado anteriormente en temáticas género, de modo que sea capaz de corroborar que los contenidos abordados en el diseño sean pertinentes con el tema del Acoso Sexual Laboral y sus componentes. Esta validación se llevó a cabo una vez el diseño instruccional se encontró coherentemente estructurado junto con el programa y los contenidos incorporados en él.

Para ello, el diseño instruccional terminado fue enviado a los usuarios que representan el papel de expertos validadores de contenido en formato de programa. Este documento incluye una breve introducción en la cual se contextualiza el grupo objetivo hacia el cual está dirigido el diseño instruccional junto con la información recién proporcionada, con las respectivas referencias bibliográficas utilizadas para los contenidos incluidos en el potencial taller. Además, se incluye al final del documento un cuadro de evaluación para facilitar el proceso de validación de contenido, el cual incluye:

- Elementos por evaluar.
- Evaluación según el grado de idoneidad que considere que los elementos mencionados logran satisfacer las necesidades de capacitación detectadas.
- Comentarios en relación con cada elemento.
- Comentarios generales adicionales o complementarios.

El mencionado cuadro de evaluación se presenta visualmente del siguiente modo:

Elemento	Evaluación (1=totalmente inadecuado; 7=absolutamente idóneo)	Comentarios
Objetivos	1 2 3 4 5 6 7	
Contenidos	1 2 3 4 5 6 7	
Materiales	1 2 3 4 5 6 7	
Actividades	1 2 3 4 5 6 7	
Comentarios generales adicionales o complementarios (opcional)		



Adicionalmente se hizo envío de una Presentación de PowerPoint destinada a ser proyectada en la potencial aplicación del taller de capacitación, en la cual se detallan los contenidos de aprendizaje y se explicita el orden de las dinámicas descritas en el programa según corresponde.

Además, se hizo envío de un consentimiento informado con toda la información relativa necesaria para el usuario, firmada por éstos (Anexo 3).

Todos los insumos y materiales mencionados a lo largo del desarrollo de este diseño instruccional se encuentran señalados al final de este documento (consentimientos informados, encuesta evaluación del aprendizaje, guías, plotter y tarjetas, casos, presentación de PowerPoint, pauta para la revisión del diseño).

Finalmente, en última instancia se hará entrega de la propuesta de intervención elaborada a Alejandra Blanco, coordinadora de la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual UC.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a partir del cumplimiento de la metodología recién expuesta, en relación con cada uno de los objetivos específicos, y con sus respectivos elementos incluidos en su desarrollo. En este contexto, este apartado se presenta haciendo referencia a la Detección de Necesidades, Diseño de Programa, Evaluación y Validación.

Detección de Necesidades

Este primer resultado señala las Necesidades de Capacitación que se surgieron a partir del análisis de los insumos de información obtenidos a partir de la etapa de DNC. Estas representan un punto de partida para la dirección que toma la elaboración del diseño instruccional, dando cuenta de los objetivos de aprendizaje, articulando los contenidos de capacitación necesarios para satisfacerlos, y sintetizándolos en el objetivo general del potencial taller de capacitación. En este contexto, se levantaron las siguientes Necesidades de Aprendizaje de Capacitación:

- Comprender el fenómeno del acoso sexual en el trabajo y distinguirlo oportunamente del acoso laboral.
- Conocer los distintos niveles de gravedad y la forma de manifestación del acoso sexual en el trabajo.
- Identificar y deconstruir las falsas creencias aceptadas en torno al acoso sexual en el trabajo.
- Identificar las características comunes en torno a las figuras del acosador y la víctima.
- Discernir cuándo ocurre acoso sexual en las redes sociales.
- Comprender las repercusiones que provoca el fenómeno del acoso sexual en el trabajo.
- Conocer los factores de riesgo en el entorno laboral con relación al acoso sexual en el trabajo.
- Analizar las principales inhibiciones de la víctima al momento de reconocer o denunciar un caso de acoso sexual en el trabajo.
- Entender los procedimientos institucionales y legales de denuncia en caso de acoso sexual.
- Adquirir herramientas prácticas para prevenir y/o sobreponerse a situaciones de riesgo de acoso sexual en el trabajo.

Objetivos de Aprendizaje

Estas necesidades fueron, a fines del potencial taller, sintetizadas del siguiente modo:

- CONOCER los parámetros en los que se enmarca el acoso sexual laboral y cómo se desenvuelve en el entorno organizacional.
- COMPRENDER las principales características del acoso sexual laboral, entendiendo sus repercusiones y factores de riesgo en el ambiente organizacional.
- IDENTIFICAR las principales resistencias en torno al tema y límites en el contexto cibernético.
- ADQUIRIR estrategias para abordar el acoso sexual laboral y conocer aspectos legales y protocolos a seguir en caso de necesidad de tomar acción.

Así, se articulan los objetivos de aprendizaje del potencial taller de capacitación.

Contenidos de Aprendizaje

Los objetivos fueron posteriormente traducidos en los siguientes temas en los cuales se agrupan los Contenidos de Aprendizaje incluidos en el diseño instruccional:

- Introducción al Acoso Sexual Laboral
 - Definición de acoso sexual laboral.
 - Distinción entre acoso laboral y acoso sexual laboral.
 - Niveles y tipos de acoso sexual.
- Características del Acoso Sexual Laboral
 - Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo.
 - Perfil del acosador y de la víctima.
 - Acoso sexual en el trabajo y redes sociales.
 - Consecuencias para la víctima y para la organización.
 - Condiciones laborales que podrían favorecer el acoso sexual.
 - Barreras y temores de la víctima para denunciar el acoso sexual.
- Intervención
 - Aspectos legales.
 - Protocolo Institucional.
 - Acciones concretas y estrategias de abordaje.

De este modo, el primer objetivo descrito se circunscribe en el tema “Introducción al Acoso Sexual Laboral”, el segundo y el tercer objetivo en el tema “Características del Acoso Sexual Laboral”, y el cuarto y último en el tema “Intervención”.

Objetivo General

De este modo y considerando todo lo demás expuesto recién, el Objetivo General del potencial taller de capacitación corresponde a:

- **CONCIENTIZAR** respecto al riesgo del acoso sexual en el contexto laboral de modo que los funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile sean capaces de prevenirlo oportunamente.

Diseño de programa

En el presente apartado se despliega el programa generado a partir del diseño instruccional construido en concordancia con la etapa anterior. En éste, se pueden encontrar las diversas actividades (dentro de las cuales se incluyen dinámicas y exposición de contenidos) incluidas para la potencial aplicación de la herramienta instruccional en formato de taller de capacitación, con sus respectivos horarios en función a los relativos tiempos de duración para cada una de ellas y los materiales (con su respectiva cantidad) necesarios para el desenvolvimiento de cada bloque, según se señala en el cuadro a continuación:

	ACTIVIDADES	HORARIO	MATERIALES
DÍA 1			
	Inicio ▪ Bienvenida: Introducción, Objetivos, Horarios, Compromiso de participación, etc. ▪ Evaluación del aprendizaje: contestan la 1° pregunta de la evaluación, el participante se puede quedar con la evaluación hasta el final del taller y entregarla después. Es importante recalcar que esta información es confidencial y de uso interno. ▪ Descongelamiento: Dinámica para "romper el hielo" para fomentar un buen ambiente en el grupo objetivo. ▪ Vuelta de expectativas: Todos los participantes, sentados en semicírculo, se presentan y cuentan lo que esperan aprender en este taller.	09:00-09:45 10 05 15 15	• Materiales Básicos (lápiz pasta, lápices pasta para cada integrante, maskin tape, plumón de pizarra, borrador). • Manuales. • Piochas o etiquetas adhesivas. • Lista de asistencia (EC) • Encuesta Evaluación de Aprendizaje (EC)
	Introducción al acoso sexual en el trabajo ▪ Video: Después de presentar el video, el relator realiza las siguientes preguntas: ¿Qué les hace sentir/pensar el video que acabamos de ver? ¿Consideran que esto es acoso? ¿Qué actitudes sí/no les hacen pensar eso? Relator toma nota en una pizarra o papelógrafo respecto de lo que creen que si es o no es acoso. ▪ Trabajo grupal: Los participantes se reúnen en grupos de 3-4 personas. A cada grupo se le entregan 3 casos y se deben acordar si la situación que presenta cada caso, califica o no como acoso sexual laboral. ▪ Plenario: Se discute sobre si son o no acoso. El relator pregunta por nivel de gravedad que creen que presentan las conductas manifestadas en los casos. ▪ Exposición: Definición del acoso sexual, fenomenología. Distinción acoso laboral y acoso sexual. ▪ Trabajo Grupal: Los participantes se reúnen en grupos de 4 personas. A cada grupo se le entrega un Plotter con niveles y tipos de acoso y deben completarla con las tarjetas de Niveles y Tipos de acoso sexual. El plotter tiene mapas conceptuales sobre Niveles y Tipos de acoso sexual con cuadros en blanco para ser rellenados con el contenido de las tarjetas, las cuales incluyen conductas de acoso sexual y tipos de acoso sexual	09:45-11:00 05 15 10 15 15	• 1 Papelógrafo. • 1 plumón negro. • Video Corto Acoso Sexual Laboral (EC) • Casos de Acoso Sexual – 1 por grupo (EC) • Plotter Niveles y Tipos de Acoso Sexual (EC) - 1 por grupo • Tarjetas Niveles y Tipos de Acoso Sexual (EC) - 1 por grupo • (6) rollos de maskin tape - 1 por grupo.

	para ser clasificadas en estos mapas según los grupos crean que corresponda. ▪ Plenario y Exposición: Se corrige la actividad. El relator se da una vuelta revisando en voz alta y de manera breve las elecciones tomadas por los grupos, después se expone Niveles de Acoso Sexual (leve, moderado, medio, fuerte y muy fuerte) y Tipos de Acoso Sexual (según posición en la estructura organizacional y según forma de manifestación).	15			
	CAFÉ	11:00-11:15			
	Características del Acoso Sexual Laboral ▪ Exposición: Breve ejemplificación de mitos respecto del acoso sexual laboral para introducir la siguiente actividad. ▪ Trabajo Individual: Guía V o F Mitos sobre el acoso sexual. Los participantes evalúan de forma individual una serie de 8 aseveraciones expuestas en una guía según crean que sean verdaderas o falsas, y justifican su elección. ▪ Plenario: Corrección de la actividad en ppt. Se proyectan las aseveraciones y se va develando su respectiva respuesta correcta a medida que aparecen en la presentación. De ese modo, se van desmintiendo los mitos incluidos en la guía. ▪ Exposición: Mitos sobre el Acoso Sexual en el Trabajo. ▪ Actividad individual: Nube de ideas. Mentimeter. Los participantes responden a través del sitio web Mentimeter a lo que creen que son las características del acosador y de la víctima ingresando sus respuestas por separado. Cada persona puede escribir 3 características del acosador y 3 de la víctima. ▪ Plenario: Se revisan las ideas expuestas por los participantes en la nube de conceptos generada por el sitio web Mentimeter. ▪ Exposición: Perfil del acosador y de la víctima. ▪ Trabajo individual: Guía Acoso Sexual en Redes Sociales. Los participantes responden en la guía aquellas situaciones que se le ocurran que podrían constituir acoso sexual laboral a través del uso de redes sociales. ▪ Plenario: Los participantes comparten en voz alta algunas de sus respuestas.	11:15-13:00 05 10 10 10 05 10 15 10 10		• Guía V o F Mitos (EM) • Mentimeter (en web) • Guía Acoso Sexual en Redes Sociales (EM)	
	ALMUERZO	13:00-14:00			
	Dinámica de activación ▪ Dinámica grupal: Dinámica para activar la mente después de almuerzo.	14:00-14:15 15			
	Características el Acoso Sexual Laboral (cont.) ▪ Exposición: Acoso sexual en el trabajo y Redes Sociales. ▪ Video: Caso Acoso Sexual CHV noticias. Se proyecta el video señalado con el objetivo de mantener la atención de los participantes después de la exposición anterior, ilustrando los contenidos vistos e introduciendo los que vienen a continuación. ▪ Exposición: Consecuencias del acoso sexual laboral para la víctima y para la organización. Condiciones laborales que podrían favorecer la aparición de conductas de acoso. ▪ Trabajo grupal con guía: Barreras y temores. Los participantes responden en la guía la pregunta: ¿Por qué creen que la mayoría de las víctimas que han sido acosadas no comunican su experiencia de acoso sexual? ▪ Exposición: Barreras y temores de la víctima para denunciar el acoso sexual. ▪ Trabajo individual: Análisis de caso de Carol Werner con guía. Los participantes leen el caso proyectado en la presentación y responden a las siguientes preguntas en la guía: ¿Qué condiciones organizacionales que favorecen la aparición de conductas de acoso, mitos sobre el acoso sexual laboral y/o barreras y temores de la víctima para denunciar el acoso sexual identifica en el caso? ¿Qué cree que pudieron haber hecho,	14:15-15:30 15 05 15 10 10 10		• Video CHV noticias - Trabajadora grabó acoso sexual por parte de su jefe (EC) • Guía Barreras y Temores (EM) • Guía Análisis Caso (EM)	

deben ser solicitados oportunamente por su parte también para su utilización en el desarrollo del taller.

Materiales

Los materiales virtuales que se encuentran EC están incluidos en la carpeta del taller, en otra carpeta titulada “Material Cursante”, en donde se presentan en orden según su necesidad cronológica a lo largo del taller, el cual también se señala en el programa en el apartado de materiales con el símbolo (EC), como se describió en el método. Dentro de esta carpeta, se encuentra otra titulada “Manual”, donde además de incluirse el Ppt cursante (presentación en formato PowerPoint con únicamente los contenidos del taller y sus respectivas referencias bibliográficas) se encuentran los demás materiales EM en el apartado de “guías”.

Dentro de los materiales elaborados para ser incluidos en carpeta, aparece en primer lugar para el módulo de inicio una lista de asistencia, la cual pretende incorporar los nombres de los participantes se la potencial sesión de taller y su respectiva asistencia, a modo de levantar datos para la organización y para obtener respaldo en caso de que surja cualquier inconveniente que se pueda solucionar a través de la existencia de ésta. Dentro de este mismo módulo introductorio aparece la Encuesta de Evaluación del Aprendizaje, de la cual se hablará con mayor detalle más adelante en este documento.

Continuando con los materiales EC, para el módulo de Introducción al acoso sexual en el trabajo se incluye en primera instancia una hoja con Casos de Acoso Sexual (Anexo 5) (1 por grupo) destinados a ser analizados por grupos de trabajo de alrededor de 4 personas. Posteriormente se encuentra un Plotter de Niveles y Tipos de Acoso Sexual (Anexo 6), el cual debe ser completado por los participantes también a modo de dinámica grupal con las Tarjetas que llevan escritas Niveles y Tipos de Acoso Sexual (Anexo 7), y sus respectivas conductas específicas de acoso. De este modo, se busca indagar en los conocimientos de los participantes y que logren cuestionarse sus creencias respecto al tema al contrastarlas con las de los demás participantes y con los contenidos expositivos a abordar. En plenario, se corrige la actividad apoyado con la exposición de Niveles de Acoso Sexual. Para ambos materiales, se espera el abastecimiento de unidades suficientes para que alcancen a ser uno por grupo (tamaño tanto del número de integrantes como de grupos a conformarse se encuentran por definir según los futuros datos disponibles para el grupo objetivo de cada sesión de capacitación).

Para la implementación del tercer módulo, Características del Acoso Sexual Laboral, no se articuló la utilización de materiales EC, pero es el único módico que presenta un material en web, en cual corresponde al uso de la plataforma *Mentimeter* para el desarrollo de la dinámica. Este sitio facilita una herramienta virtual permite a múltiples usuarios

ingresar respuestas a formularios y luego las combina en una “nube de ideas”, de modo en que se presentan en una distribución espacial con mayor tamaño las palabras más repetidas por los participantes. Para este caso, los participantes responden a lo que creen que son las características del acosador y de la víctima por separado. Cada persona puede escribir 3 características del acosador y 3 de la víctima. Así los participantes podrán ver en contraste cuales son las ideas mayoritariamente compartidas con el resto de sus compañeros, y complementarlas posteriormente con el contenido a abordar.

Como se puede vislumbrar a partir del cuadro de programa, el objetivo de la utilización de los videos se explicita en, en primer lugar, dilucidar las creencias a priori de los participantes con relación al tema de manera más aplicada, indagando a través de preguntas como “¿Qué les hace sentir/pensar el vídeo que acabamos de ver? ¿Consideran que esto es acoso? ¿Qué actitudes si/no les hacen pensar eso?” para la dirección de la discusión que se genere. En segunda instancia, el segundo video a proyectar consiste un caso, que fue dado a conocer por CHV noticias, de una trabajadora que grabó el acoso sexual por parte de su jefe. El objetivo de este material en el momento señalado en el programa consiste en mantener la atención de los participantes después de la exposición anterior, ilustrando los contenidos vistos e introduciendo los que vienen a continuación.

Con relación al material incluido EM, para el desarrollo de las dinámicas señaladas con su uso y descritas en el cuadro del programa, se estructuraron 4 guías de trabajo (Anexo 11):

- Guía V o F Mitos sobre el Acoso Sexual: Los participantes evalúan de forma individual una serie de 8 aseveraciones expuestas en una guía según crean que sean verdaderas o falsas, y justifican su elección.
- Guía Acoso Sexual en Redes Sociales: Los participantes responden en la guía aquellas situaciones que se le ocurran que podrían constituir acoso sexual laboral a través del uso de redes sociales.
- Guía Barreras y Temores de la Víctima: Los participantes responden en la guía la pregunta: ¿Por qué creen que la mayoría de las víctimas que han sido acosadas no comunican su experiencia de acoso sexual?
- Guía Análisis de Caso: Análisis de caso de Carol Werner con guía. Los participantes leen el caso proyectado en la presentación y responden a las siguientes preguntas en la guía: ¿Qué condiciones organizacionales que favorecen la aparición de conductas de acoso, mitos sobre el acoso sexual laboral y/o barreras y temores de la víctima para denunciar el acoso sexual identifica en el caso? ¿Qué cree que pudieron haber hecho, tanto la víctima como los testigos, diferente para que el caso tuviera otra resolución?

En último lugar, se incluye dentro de los anexos Presentación de PowerPoint a presentar en la potencial aplicación del taller (Anexo 12), en la cual se explicitan las

diapositivas de las diferentes actividades incluidos en el diseño instruccional, además de los contenidos de aprendizaje éste. Esta presentación también incluye la proyección de la corrección de la primera guía “V o F Mitos sobre el Acoso Sexual”, y la proyección del caso a analizar en el uso de la cuarta guía “Análisis de Caso”, según fue señalado.

Evaluación

Dentro de la línea del diseño instruccional, para la evaluación de la transferencia del aprendizaje se confeccionó una herramienta que fuera capaz de dar cuenta si el aprendizaje obtenido por parte de los participantes coincide con el aprendizaje esperado a partir de los objetivos de aprendizaje descritos. Esta herramienta se denominó “Encuesta de Evaluación del Aprendizaje”. La encuesta contiene dos preguntas, las cuales están destinadas a ser respondidas por parte de los participantes. Una de ellas está destinada a ser respondida por parte de los participantes al inicio del taller, la cual apunta a indagar sobre los conocimientos previos que manejaba el grupo objetivo antes de la intervención (“¿Qué sabe del tema?”) y la otra para el momento en el cual se concluye, en la intención de vislumbrar los aprendizajes integrados que destacan o con cuáles “se quedan” de la intervención aplicada (“¿Qué aprendió del tema?”). Dicho material está destinado a estar en carpeta (EC) como material adjunto. El formato de esta encuesta se puede encontrar en el Anexo 4.

En complementación al uso de esta herramienta, se indicó como una de las actividades de cierre del potencial taller de capacitación una Evaluación Oral, en la cual el relator debe preguntarle al grupo de participantes lo siguiente:

- ¿Qué les pareció el taller (con qué aprendizajes se quedan)?
- ¿Además de lo visto hoy, hay algún tema que le gustaría abordar o profundizar para desempeñar mejor su trabajo?

El objetivo de la primera pregunta definida apunta a abrir la reflexión de los participantes en torno a lo aprendido, de modo que se pueda manifestar de manera enriquecida la respuesta de la segunda pregunta de la Encuesta de Evaluación del Aprendizaje. Asimismo, es de suma importancia que los comentarios compartidos conversacionalmente por parte de los participantes sean recogidos por el relator y anotados posteriormente a la aplicación del taller como insumo para el análisis de la transferencia del aprendizaje.

La segunda pregunta está orientada a aprovechar de hacer una primera aproximación de posibles futuras necesidades de capacitación, lo cual corresponde a una información de suma utilidad para indagar en proyectos futuros para la organización en el grupo objetivo en específico.

Validación

Tal como se mencionó en el método, el objetivo de esta etapa es otorgar de consistencia al diseño instruccional para asegurar su calidad en la mayor medida posible.

En primera instancia, en el intento de satisfacer este postulado, las necesidades levantadas a partir de la DNC fueron enviadas a Alejandra Blanco, contraparte directa, para la validación de aspectos culturales y de factibilidad práctica del instrumento, quien las validó dando cuenta del alineamiento de éstas con las necesidades de la organización y su contexto.

Una vez el diseño se encontró listo, se realizó la validación de calidad de diseño instruccional contrastando las preguntas incluidas en la Pauta para la revisión del diseño con los componentes clave del diseño instruccional estructurado: objetivos, contenido y proceso, duración y evaluación. En este sentido, se encontró que el diseño elaborado respondía apropiadamente con los criterios de calidad postulados por las preguntas incluidas en la pauta mencionada.

En tercer lugar, se analizó la retroalimentación del proyecto entregada por parte de los expertos validadores de contenido. En términos generales, a ambos validadores les pareció apropiado el proyecto en términos de calidad y relevancia, muy prometedor y con buenas bases teóricas. Se destacó también la claridad de los documentos enviados para su revisión, mencionando que el insumo referido a la presentación de PowerPoint complementa de forma muy idónea la presentación del programa, haciendo mucho más fácil el proceso de imaginar la instancia de intervención.

En relación con los elementos que se han solicitado evaluar, se presentan los siguientes promedios para cada uno de ellos, respectivamente:

- Objetivos = 6,5.
- Contenidos = 6,5.
- Materiales = 6,5.
- Actividades = 6.

A continuación, se presentan los comentarios entregados para cada uno de estos elementos.

Objetivos

Sobre los objetivos, se señaló el siguiente comentario: “Cumple con lo que se pide dentro de la institución, tomando en consideración las necesidades planteadas con anterioridad, pero la situación de la universidad se pierde un poco, dando la sensación de que

es una situación demasiado intencionada/intervenida por la institución. A pesar de tener un carácter preventivo y que cuenta con todos los términos necesarios para la actividad en cuestión, falta considerar las necesidades de los funcionarios/profesionales de la Universidad” (Validador 2).

Sin embargo, y con relación a este comentario, las necesidades de capacitación fueron levantadas desde el grupo objetivo mencionado, tomando en consideración su contexto y fueron validados los aspectos culturales y su factibilidad práctica por la contraparte, como se ha indicado anteriormente en el presente documento.

Contenidos

Referente a los contenidos, se realizaron comentarios desde ambas partes, los cuales corresponden a los siguientes:

“En las diapositivas sobre mitos, aparece: "Las víctimas de acoso sexual no son sólo mujeres". Esto efectivamente es verdadero y es importante mencionarlo, pero sería importante considerarlo también en la primera parte donde se define Acoso Sexual (en tanto se centra principalmente en el acoso hombre-a-mujer), y quizá integrarlo también en alguno de los materiales audiovisuales que van a usar” (Validador 1).

En este punto, se realizó esta elección de orden de contenido a fin de darle más sentido a la actividad, dado que en ésta se indaga sobre las creencias previas presentes en los participantes, y si se menciona en la exposición antes, se pierde la intención de la dinámica. Se menciona también más adelante, en el contenido “Barreras y temores de la víctima para denunciar el acoso sexual”, la perspectiva de los hombres que padecen acoso sexual en el trabajo. En el apartado “Notas del orador” se explicitan más detalles de los contenidos expuestos en la presentación de PowerPoint, en donde se menciona también (y se pretende también que esa información sea presentada por el relator en la potencial aplicación del taller) que hombres que se quejaban de padecer acoso sexual se les creía menos, gustaban menos y se les castigaba más que a las mujeres que se quejaban. Se agregó en este mismo apartado, en la tercera diapositiva de contenido de “Perfil de la Víctima” que la prevalencia en hombres es significativamente menor, como se expuso en el marco teórico. Se menciona además en el tema de Introducción al Acoso Sexual Laboral que corresponde a una problemática de género. Cabe mencionar que, al privilegiar el aprendizaje participativo, el orden establecido satisface el objetivo de que los participantes se cuestionen al respecto, manteniendo el foco atencional en la respuesta correcta para integrarlo de manera más activa.

Siguiendo la línea de los contenidos, se expuso el siguiente comentario: “Podría ser importante también integrar otros elementos aparte del ser gay o lesbiana que podrían tomarse como objetivo de acoso o factores de riesgo, como pertenecer otras sexualidades

(pansexual o bisexual), otras identidades de género aparte de la cis, o a otras minorías (como otras nacionalidades - como los casos de auxiliares de otros países, que cuentan con menos redes de apoyo o incluso no manejan el idioma, lo que puede facilitar que sean objetivo de acoso)” (Validador 1).

Esta información fue integrada en el contenido indicado en la presentación de PowerPoint.

Dentro todavía de los comentarios sobre el contenido del diseño instruccional, aparece el siguiente: “Son elementos que se relacionan de forma directa y estrecha con la temática de “Abuso sexual laboral”. Es importante en este punto el hacer el cambio de lo que significa el concepto de “víctima” por “sobreviviente”, ya que el primero tiende a ser más invalidante para la persona que vivencia esta situación en específico. Es un concepto que de a poco se ha ido implementando, puesto que suele usarse el concepto de “víctima” desde lo académico y es algo reciente el cambio de este concepto” (Validador 2).

Si bien se consideró atinente esta precisión conceptual por las razones expuestas por el experto validador, se produce un conflicto explicitar como “sobreviviente” a un rol desde la perspectiva de un programa preventivo, dado que el agente no ha atravesado un proceso de enfrentamiento ni reparatorio en el supuesto estipulado.

Materiales

Desde la perspectiva de los materiales, aparece, en primer lugar, el siguiente comentario: “Son pertinentes a las dinámicas presentadas y cumplen la finalidad que se desea entregar. Son económicas, ecológicas y prácticas. El tema de los videos hay que tener un poco de consideración, ya que si son muy desactualizados pueden generar una falta de empatía hacia ellos, además de que cuando la gente se ve sobrepuesta a ciertos temas puede perder la sensibilidad hacia ellos” (Validador 2).

En este contexto, aparece como relevante comunicar a la contraparte este aspecto, advirtiéndole de mantener la actualización de los videos en caso de que se pretenda implementar la aplicación del taller a mediano o largo plazo.

Otro comentario que apareció en el apartado de materiales corresponde al siguiente: “No me quedó claro si, dentro de los materiales, consideraron entregar el protocolo ante acosos sexuales. Sería importante facilitar este protocolo, presentado de una manera clara y fácil de entender, a cada participante del taller - para que puedan usarlo de referencia a futuro, en caso de necesitarlo” (Validador 1).

En caso de presentarse la misma duda en la lectura del presente documento, es importante aclarar que dicho protocolo, como también todas las diapositivas de contenido,

están destinadas a ser incluidas en el manual. Dicho material se articula en un archivo de PowerPoint llamado “ppt cursante”, cuyo lugar corresponde junto a las guías de trabajo.

Actividades

Por último, para el elemento “actividades”, se expusieron los siguientes comentarios: “Noté que en los bloques a veces se juntaban más de 2 actividades individuales y/o grupales, las cuales en general eran bastante interesantes, pero podría ser ambicioso en tanto generalmente estas actividades (especialmente las grupales) toman más tiempo de las que uno piensa. Sería importante ver si es mejor bajarlas a 1 o máximo 2 actividades por bloques, privilegiando calidad (mayor reflexión, mejores discusiones) por sobre cantidad” (Validador 1).

En relación con este comentario, a fin de privilegiar un aprendizaje activo, es importante la presencia de constantes dinámicas para completar el ciclo de aprendizaje de Kolb. Respecto a la inquietud que se señala respecto al tiempo, es obligación del relator ejecutar apropiadamente el cumplimiento de los tiempos establecidos en el diseño de programa, los cuales fueron cuidadosamente pensados y distribuidos en relación con el resto del diseño instruccional. Sobre lo último mencionado en el comentario, los espacios de plenario están al servicio de la reflexión y discusión en relación con cada actividad, y, por consiguiente, con cada aprendizaje asociado. Estos están conformados por 10 minutos de duración en la mayoría de los casos, como se señala en el programa.

Comentarios adicionales

Dentro del apartado de comentarios adicionales, se incluyen acotaciones de diversa índole que se exponen a continuación:

“Hay una parte en donde a las personas se les pregunta que piensan con relación al vídeo presentado y siento que esa pregunta no encaja mucho con lo que se plantea en esa parte de la introducción, a diferencia de la pregunta “¿Qué les hace sentir/pensar el vídeo que acabamos de ver?”, Logrando conectar de forma mucho más concreta con la sensibilización y empatía del tema. Así mismo, en la parte del trabajo grupal (dentro de la misma introducción) suena un tanto confuso, no teniendo la seguridad si es por la redacción o la intención de la dinámica” (Validador 2).

Este comentario fue incorporado mediante la edición tanto de las “Notas del Orador” en la presentación de PowerPoint como en el cuadro del programa para su respectivo apartado.

“En la diapositiva 11 aparece: “La cultura patriarcal asocia a las mujeres con la sexualidad”. Esto resulta un poco ambiguo, en tanto cualquier persona puede ser asociada a

la sexualidad. Aunque me parece obvio que esto se aclararía al presentar el PPT, podría resultar más claro ponerlo de otra forma, por ejemplo: “La cultura patriarcal reduce a las mujeres a un rol únicamente sexual/La cultura patriarcal asocia a las mujeres principalmente con la sexualidad”. (Validador 1).

El presente comentario se acogió mediante la edición de la diapositiva según fue sugerido.

“Otro punto a mencionar en la parte de "acciones de intervención" es el hacerles ver que a pesar de que lo que se plantea en esta parte hay que entender que muchas veces las personas suelen bloquearse o evadir hablar de estas situaciones, lo que no significa que su diálogo tenga que ser puesto en duda. Hay que hacerles ver y entender que la teoría siempre va más allá de la realidad y que a pesar de todo lo que se plantea en la presentación hay que entender de qué esto es un constante multifactorial y que las emociones/experiencias son válidas y necesarias de evidenciar, pero sin olvidar la empatía por el otro” (Validador 2).

Dicho comentario fue integrado en las “Notas del Orador” en la presentación de PowerPoint.

“Hay que darle la importancia al empoderamiento de las personas ante estas situaciones, ya que es algo fundamental (desde la experiencia profesional que he tenido en temáticas de abuso de género en diversos contextos)” (Validador 2).

Si bien esto es una intención transversal en el último apartado de contenidos (Intervención), se colocó de manera explícita en las “Notas del Orador” en la diapositiva “Acciones Concretas para la Prevención: ¿Qué puedo hacer?”, para que el relator pueda hacer énfasis en aquel espacio más correspondiente.

“Aconsejo introducir con cuidado los Niveles de Acoso Sexual, en tanto subjetivamente pueden sentirse como una minimización de las vivencias. Podría ser de utilidad mencionarlo como una diferenciación principalmente teórica que no se correlaciona con cómo lo vive la persona, o con la gravedad o importancia que se le debería dar”. (Validador 1).

Este comentario también fue incluido en las “Notas de Orador” con el fin de que el relator tenga esto en consideración al momento de desarrollarse la potencial aplicación en formato de taller de capacitación.

“Antes de presentar el Taller, idealmente antes del día en que se realizará, podría mencionarse (a través de correo u otros medios) una advertencia del tema que se hablará y que incluirá videos y presentación de casos sobre acoso sexual, y mencionar que cualquier persona que necesite consideraciones especiales puede contactarse con quien dirigirá el taller

- por ejemplo, si necesita retirarse durante la presentación de videos, por si alguna vez vivió una situación parecida y se encuentra muy sensible a ese tipo de material audiovisual; o si ha habido o tiene sospechas de haber vivido alguna situación de acoso sexual en el equipo, para no situarla en el mismo grupo de trabajo que el supuesto acosador”. (Validador 1).

El comentario recién expuesto se presenta de manera sumamente atingente, por lo cual será comunicado a la contraparte, junto con el comentario relativo a mantener la actualización del material audiovisual, en el correo en el cual se realice la devolución del producto finalizado.

Conclusiones

Los principales resultados extraídos a partir de la elaboración del presente proyecto corresponden a una Detección de Necesidades de Capacitación con sus elementos constitutivos, apropiadamente validada; el diseño de un programa de intervención para su potencial aplicación en formato de taller de capacitación de personas, el cual satisface el objetivo de concientizar respecto al riesgo del acoso sexual en el contexto laboral de modo que los funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile sean capaces de prevenirlo oportunamente, con sus respectivos materiales necesarios y que fue validado por psicólogos expertos en temáticas de género en su quehacer profesional; y una herramienta de evaluación destinada a dar cuenta de la transferencia del aprendizaje.

De este modo, se alcanza un cumplimiento de todos los objetivos (general y específicos) que fueron postulados en la propuesta de la presente Actividad de Graduación. La metodología escogida para el desarrollo de este proyecto logró satisfacer lo recién mencionado. Cabe señalar que los tiempos durante la elaboración del proyecto no se desarrollaron de la manera esperada en la estructuración de la carta Gantt generada para la primera entrega. En este sentido, las etapas de DNC y de validación de contenido fueron las que más tardaron en concretarse debido a diversas eventualidades relativas a los terceros involucrados en su participación. Sin embargo, la disposición de flexibilizar los plazos por parte de la administración de magíster EPUC debido a la contingencia del presente año permitió la elaboración de este trabajo sin mermar su prevista calidad.

En relación a los potenciales lineamientos futuros que se pueden incorporar para mejorar la calidad del instrumento generado, se podrían realizar ajustes de diseño instruccional a partir de la información levantada como consecuencia de la aplicación en formato de taller de capacitación.

El presente esfuerzo representa un intento de disminuir la probabilidad de la manifestación del riesgo laboral del Acoso Sexual en el Trabajo entre los funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Si bien se ha levantado información desde la contraparte referente a que esta labor no se ha realizado al interior de la organización con anterioridad en formato de programas de capacitación de personas, según disponen en su documentación, y a pesar de la faena aparenta quedar en estos momentos todavía como pendiente en varios aspectos, se espera que el presente producto logre ser un aporte para aproximarse más lo que sería la disminución de la aparición de víctimas de violencia sexual en forma de acoso sexual en el trabajo en la comunidad UC. Cabe destacar que esta materia no se encuentra descuidada en la agenda de preocupaciones de la organización, y la definición del grupo objetivo fue seleccionada en una intención de apoyar a las áreas a las cuales les hace falta más trabajo aún.

Queda pendiente abordar la incorporación de KPIs para medir el impacto de una futura implementación del taller de capacitación, dentro de los cuales se sugieren incorporar las variables de tolerancia al acoso sexual, sexismo y número de denuncias.

A modo de comentarios generales, uno de los expertos validadores expuso lo siguiente: “Las actividades de concientización son necesarias y elementales para generar buenos ambientes/climas laborales, pero no hay que dejar de lado muchos factores: la sociedad en la que los vemos insertos, la importancia del trabajo más allá de lo económico, los roles de género al interior del trabajo, entre otros elementos, por lo cual tener esta presentación como una herramienta de prevención es muy limitada. La concientización debe de ser algo que se dé por mucho más tiempo y de muchas formas, contemplando los elementos anteriormente mencionados. La cultura de una empresa/lugar de trabajo/organización no es algo de la noche a la mañana y es algo que requiere constancia y un departamento de género que evalúe estas temáticas en profundidad, viendo más que la actividad en cuestión, que es necesaria e influenciable, pero que se ve limitada de la realidad”.

Esta reflexión es sin duda relevante de abordar para el quehacer organizacional con relación al bienestar de los trabajadores. Sin embargo, mucho de lo mencionado se escapa del alcance de esta intervención. Pero, asimismo, existen altas expectativas sobre el importante impacto que puede generar este diseño instruccional en su potencial aplicación en formato de taller de capacitación para los funcionarios y profesionales en la Pontificia Universidad Católica de Chile, en concordancia con el creciente número de iniciativas que se están generando desde el Consejo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual. De este modo, se aspira que estos esfuerzos en conjunto logren acercarnos cada vez más a alcanzar un ambiente armónico y libre de violencia sexual entre los integrantes de la comunidad UC.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, D., Biaggii, Y., Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Alvarez, K., Salas, E. & Garofano, C. (2004). An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3(4), 385-416.
- Ammerman, C. & Grysberg, B. (2017). Why Sexual Harassment Persists and What Organizations Can Do to Stop It. *Harvard Business Review*. Recuperado de: <https://hbr.org/2017/12/why-sexual-harassment-persists-and-what-organizations-can-do-to-stop-it>
- Anastasi A. & Urbina S. (1998), *Test psicológicos*, México, Prentice Hall.
- Antecol, H., & Cobb-clark, D. (2003). Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level*. *Social Science Quarterly*, 84(4), 826-842. doi:10.1046/j.0038-4941.2003.08404001.x
- Begany, J. J., & Milburn, M. A. (2002). *Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism, and rape myths. Psychology of Men & Masculinity*, 3(2), 119–126. doi:10.1037/1524-9220.3.2.119
- Beauvais, K. (1986). Workshops to combat sexual harassment: A case study of changing attitudes. *Signs*, 12, 130-145.
- Beijing Zhongze Women's Legal Consultation and Service Center. (2010). Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf
- Bell, B., Tannenbaum, S., Ford, K., Noe, R. & Kraiger, K. (2017). 100 Years of Training and Development Research: What We Know and Where We Should Go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305-323.
- Bruce, T., Nan, S. & Frances, B. (2010). The effects of gender violence/ harassment prevention programming in middle Schools: a randomized experimental evaluation. *Violence and Victims*, 21(2), 202-223.
- Chan, D. K.-S., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376. doi:10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x
- Coletta, K. N. (2018). Sexual harassment on social media: Why traditional company sexual harassment policies are not enough and how to fix it. *Seton Hall Law Review*, 48, 449-473.
- Consejo de Europa. Comité de Ministros. (2019). *Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo*. Recuperado de: <https://rm.coe.int/def-26-09-19-recomendacion-consejo-de-europa-sexismo/1680981feb>
- Consejo de Europa (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention). 12 steps to comply*. Recuperado de:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046e809>

- Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (2016). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. & Toro, J. P. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 42-48. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Recuperado de: http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=e&s&type_doc=Directive&an_doc=2006&nu_doc=54 [consulta: 10-1-2012]
- Domínguez, A., Mella, P. & Walter, R. (2014). El acoso en el trabajo: algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile. *Revista chilena del trabajo y seguridad social*, 5(10), 13-67.
- Equitas – Centro Internacional para la Educación en Derechos Humanos (2010). *Cómo evaluar las actividades de capacitación en derechos humanos. Manual para educadores en derechos humanos*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18_sp.pdf
- Gallivan Nelson, C., Halpert, J. & Cellar, D. (2007). Organizational responses for preventing and stopping sexual harassment: effective deterrents or continued endurance? *Sex Roles*, 56, 811-822.
- Griffiths, M. (2000). Excessive internet use: Implications for sexual behavior. *CyberPsychology and Behavior*, 3, 537-552. doi:10.1089/109493100420151
- Hodell, C. (1998). Fundamentos del desarrollo de sistemas formativos. *American Society for Training and Development*, (5).
- Hulin, C., Fitzgerald, L. & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In Stockdale, M. (ed.), *Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers and Response Strategies*. Thousand Oaks, CA: Sage, 127-150.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using a meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56, 607-631. doi:10.1111/j. 1744-6570.2003.tb00752.x
- Kearney, L. K., Rochlen, A. B., & King, E. B. (2004). Male Gender Role Conflict, Sexual Harassment Tolerance, and the Efficacy of a Psychoeducative Training Program. *Psychology of Men & Masculinity*, 5(1), 72-82. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.5.1.72>
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. p. 21
- Laabs, J. J. (1995). Sexual harassment: HR puts its questions on the line. *Personnel Journal*, 74(2), 36-45.

- Lach, D. H., & Gwartney-Gibbs, P. A. (1993). Sociological Perspectives on Sexual Harassment and Workplace Dispute Resolution. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 102-115. doi:10.1006/jvbe.1993.1007
- Llorens Gumbao, S. (2002). Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos. *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume I
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Sexual Harassment Mythology: Definition, Conceptualization, and Measurement. *Sex Roles*, 58(9-10), 599-615. doi:10.1007/s11199-007-9367-1
- Mainiero, L. A., & Jones, K. J. (2013). Sexual Harassment Versus Workplace Romance: Social Media Spillover and Textual Harassment in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 27(3), 187-203. doi:10.5465/amp.2012.0031
- Mainiero, L. A., & Jones, K. J. (2012). Workplace Romance 2.0: Developing a Communication Ethics Model to Address Potential Sexual Harassment from Inappropriate Social Media Contacts Between Coworkers. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 367-379. doi:10.1007/s10551-012-1349-8
- Maurizio, S. J., & Rogers, J. L. (1992). Sexual harassment and attitudes in rural community care workers. *Health Values*, 16, 40-45.
- McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- Miner-Rubino, K. and Cortina, L. (2007). Beyond targets: consequences of vicarious exposure to misogyny at work. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1254-1269.
- Navarro Abal, Y., Climent Rodríguez, J. A. & Ruíz Rodríguez, M^a J. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 30(2), 541-561.
- Nelton, S. (1995). Sexual harassment: Reducing the risks. *Nation's Business*, 83(3), 24-26
- O'Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A., & Lean, E. R. (2009). Sexual Harassment at Work: A Decade (Plus) of Progress. *Journal of Management*, 35(3), 503-536. doi:10.1177/0149206308330555
- O'Neil, J. M., Helms, B. F., Gable, R. K., David, L., & Wrightsman, L. S. (1986). Gender-Role Conflict Scale: College men's fear of femininity. *Sex Roles*, 14, 335-350.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *OIT presenta estudio regional sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad*. Recuperado de: http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang--es/index.html
- Pérez, R., & Rodríguez, C. (2012). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: Reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31, 195-219. doi:10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41647
- Persist Training Center. (2019). Curso de Prevención del Acoso Sexual en la Empresa. Chile: Persist Global.
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2017). Protocolo 3. Protocolo de acción a seguir ante situaciones de acoso sexual. Recuperado de: https://www.uc.cl/site/assets/files/4135/protocolo3_03092018.pdf
- Pryor, J. B., Giedd, J. L., & Williams, K. B. (1995). A social psychological model for predicting sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 69-84. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1995.tb01309.x>

- Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1996). Antecedents of work-related correlates of reported sexual harassment: An empirical investigation of competing hypotheses. *Sex Roles*, 32, 429-455.
- Salkind N. (1999), *Métodos de Investigación*, México, Prentice Hall.
- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2015). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10-40. doi:10.1177/03616843155599346
- Tang, T. L.-P., & McCollum, S. L. (1996). Sexual Harassment in the Workplace. *Public Personnel Management*, 25(1), 53-58. doi:10.1177/009102609602500105
- Toro, P. (2019, 22 de abril). Denuncias por acoso sexual en el trabajo suben 34% en primer trimestre de 2019. *La tercera*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/denuncias-acoso-sexual-trabajo-suben-34-primer-trimestre-2019/623951>
- Wiegand, C., Jünemann, F. & Donaire C. (2019). *Manual de Prevención y Sanción del Acoso en el Mundo del Trabajo*. Santiago, Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Willness, C. R., Steel, P. & Lee, K. (2007). A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment. *Personnel Psychology* 60(1). 127-162. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x.

Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado Entrevista DNC.



Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DNC

En Santiago de Chile, a 11 de agosto de 2020, yo, Florencia Marinovic Martorell, rut 17.703.935-7, manifiesto y declaro mi compromiso de participar en la entrevista de Detección de Necesidades para el proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berrios Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: fbmarino@uc.cl

¹ <http://www.uc.cl/codigodehonor>

Anexo 2: Consentimientos Informados Grupo de Discusión.



Actividad de Graduación Diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

En Santiago de Chile, a lunes 14 de septiembre de 2020, yo, Rosario Maze Ríos, rut 14.120.065-8, manifiesto y declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berrios Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: rosario.maze@uc.cl

Firma:

¹ <http://www.uc.cl/codigodehonor>

Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

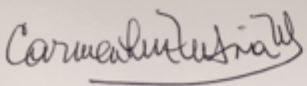
En Santiago de Chile, a 15 de agosto de 2020, yo, Carmen Luz Urbina Miranda, rut 8.116.290-5, manifiesto y declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berrios Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magister de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: clurbina@uc.cl

Firma:



¹ <http://www.uc.cl/codigodehonor>



Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

En Santiago de Chile, a 15 de septiembre de 2020, yo, Mónica Rojas Mujica, rut 9.974.991-1, manifiesto y declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berrios Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: molan@uc.cl

Firma:

Mónica Rojas Mujica



Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

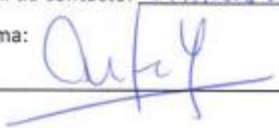
CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

En Santiago de Chile, a 16 Septiembre de 2020, yo,
Dorolima Fariñas Zúñiga, rut 14.006.801-2, manifiesto y
declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de
Andrea Jesús Berríos Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magister de Psicología Laboral Organizacional
de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una
herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la
Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: CFARIÑAS.V@UC.cl

Firma: 



Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

En Santiago de Chile, a 16 de septiembre de 2020, yo,
Verónica Matrone Matall, rut 17.703.935-7, manifiesto y
declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de
Andrea Jesús Berríos Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional
de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una
herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la
Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: FBMARINO@UC.CL

Firma:



Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

En Santiago de Chile, a 29 DE OCTUBRE de 2020, yo,
MAURICIO ACUNA ELIZONDO, rut 12.500.944-1, manifiesto y
declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de
Andrea Jesús Berrios Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magister de Psicología Laboral Organizacional
de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una
herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la
Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: MAURICIO.ACUNA@UC.CL

Firma:



Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

En Santiago de Chile, a 30 de octubre de 2020, yo Jonathan Vargas, rut 13.299.211-8, manifiesto y declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berríos Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: jvargass@uc.cl

Firma:



Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO GRUPO DE DISCUSIÓN

En Santiago de Chile, a 30 de octubre de 2020, yo, Jorge Gonzalez Escobar, rut 8.713.171-8, manifiesto y declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berrios Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

Al firmar esta carta me comprometo a:

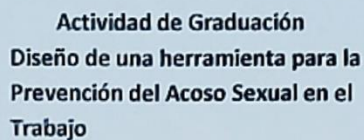
- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Mail de contacto: jgonzaes@uc.cl

Firma:

- 

¹ <http://www.uc.cl/codigodehonor>



En Santiago de Chile, a 30 de octubre de 2020, yo, Emilio Olivares H., rut 15.335.608-4, manifiesto y declaro mi compromiso de participar en el Grupo de Discusión para el proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berríos Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales.

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para una reunión online de al menos una hora con la estudiante y un grupo de colaboradores.
- Mantener la confidencialidad de los temas tratados en la entrevista, a menos que ambas partes consideren lo contrario o que se detecten situaciones de riesgo para alguno de los implicados o terceros.
- Basar la relación en el respeto mutuo enmarcado en el Código de Honor UC¹.

Firma:

[Handwritten signature]

² <http://www.wv.electingcandidates.com>

Anexo 3: Consentimiento informado Experto de Validación.



Actividad de Graduación Diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO VALIDACIÓN DE CONTENIDO

En Santiago de Chile, a 29 de Noviembre de 2020, yo, Camila Andrea Arevalo Macías, rut 19.091.429-7, manifiesto y declaro mi disposición y acción de participar en el proceso de validación de contenido mediante la revisión y retroalimentación del proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berrios Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales, como psicólogo experto en las temáticas de género.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para revisar, evaluar y manifestar opinión respecto al material recibido a través de correo electrónico, y posteriormente realizar una devolución actualizada a la estudiante.
- Mantener la confidencialidad y discreción del material recibido y demás aspectos relativos al diseño instruccional entregado.

Mail de contacto: CNAREVEDO@UC.cl

Firma:





Actividad de Graduación
Diseño de una herramienta para la
Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO VALIDACIÓN DE CONTENIDO

En Santiago de Chile, a 01 de Diciembre de 2020, yo, Camila Alejandra Muñoz San Martín, rut. 18.732.566-8, manifiesto y declaro mi disposición y acción de participar en el proceso de validación de contenido mediante la revisión y retroalimentación del proyecto de Actividad de Graduación de Andrea Jesús Berríos Sotomayor, rut 19.150.754-1, estudiante del Magíster de Psicología Laboral Organizacional de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual consiste en el diseño de una herramienta para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo que estará adaptado a las necesidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigido hacia funcionarios y profesionales, como psicólogo experto en las temáticas de género.

Al firmar esta carta me comprometo a:

- Tener pleno conocimiento de que el objetivo del diseño de dicha herramienta responde a intereses académicos sin fines de lucro.
- Dedicar tiempo para revisar, evaluar y manifestar opinión respecto al material recibido a través de correo electrónico, y posteriormente realizar una devolución actualizada a la estudiante.
- Mantener la confidencialidad y discreción del material recibido y demás aspectos relativos al diseño instruccional entregado.

Mail de contacto: munozcamila.psi@gmail.com_____


Firma

Anexo 4: Encuesta Evaluación del Aprendizaje.

Evaluación del Aprendizaje

NOMBRE	
FECHA	

Estimado participante: como una forma de medir la experiencia de aprendizaje que se genera en este taller, se solicita completar la ficha que aparece a continuación según indique el relator.

1. ¿Qué sabe en torno al acoso sexual en el trabajo?

2. ¿Qué aprendió sobre el acoso sexual en el trabajo?

Anexo 5: Casos de Acoso Sexual

Caso 1:

Carlos y Fernanda son compañeros de trabajo. Durante la fiesta de fin de año que se realiza en la organización en la que trabajan, ellos bailaron juntos casi toda la noche y hasta se besaron. Los días posteriores Carlos continuó buscando a Fernanda insistentemente, invitándola a salir, acariciando su cabello, besando su cuello y haciéndole piropos constantemente. Sin embargo, Fernanda rechazaba a Carlos en cada ocasión, luego de repetirlo en varias ocasiones que lo que había sucedido en la fiesta no iba a volver a repetirse. A pesar de sus negativas, Carlos no se rendía, y continuaba con su actuar persistentemente, creyendo que Fernanda sólo se hacía de rogar por su atención. Pero en realidad, Fernanda auténticamente deseaba que Carlos la dejara en paz.

Caso 2:

Claudia es secretaria en la empresa en la que trabaja. En un día laboral normal, ella se encontraba sacándole fotocopias a unos documentos, cuando de repente Raúl, su jefe, se le acerca por la espalda tomándola de la cintura. “Buenos días, Claudita. Me di cuenta de que bajaste de peso, ¿estás haciendo dieta?” le dijo de forma juguetona. Claudia se sacudió y le respondió incómoda que no estaba haciendo dieta. Recogió sus fotocopias un poco avergonzada y se alejó nerviosa de vuelta a su puesto de trabajo. Sin embargo, a pesar de que Claudia evitaba quedarse a solas con Raúl, éste no volvió a presentar conductas por el estilo con ella.

Caso 3:

Óscar consiguió un nuevo trabajo en una organización prestigiosa a la cual había postulado durante varios meses. A pesar de que se sentía exitoso por su logro, no lograba obtener el mismo éxito social entre sus compañeros de trabajo, puesto a que era un tanto introvertido. Sin embargo, una compañera de su misma unidad llamada Javiera se comenzó a acercar a él y procuraba incluirlo en todas las actividades sociales, tanto formales como informales, que realizaba el equipo de trabajo. De este modo, ambos forjaron una amistad. A medida que pasó el tiempo, Óscar comenzó a tener sentimientos por Javiera, y se empezó a comportar diferente. Incorporó en su trato piropos y silbidos apenas la veía, los cuales abusaban de confianza cada vez más. También se acercaba demasiado a ella, tanto que varias veces Javiera se veía obligada a retroceder un paso. Los chistes y comentarios de contenido sexual no se hicieron esperar a medida que ella pasaba por alto este comportamiento, mientras que Óscar ponía énfasis en su gran desempeño sexual en sus conversaciones y le hacía comentarios tales como que tendría mucho éxito en el comercio sexual. Javiera se sentía incómoda y un poco pasada a llevar cada vez que Óscar manifestaba estas actitudes. Ella no se comportaba del mismo modo con él, y esto siempre la tomaba por imprevisto quedándose sin saber qué responder. Antes de darse cuenta, aquella dinámica entre ellos se había vuelto reiterativa y sostenida en el tiempo.

Anexo 6: Plotter Niveles y Tipos de Acoso Sexual

NIVELES Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

NIVELES DE ACOSO

ACOSO LEVE

ACOSO FUERTE

ACOSO MODERADO

ACOSO MUY FUERTE

ACOSO MEDIO

TIPOS DE ACOSO

SEGÚN POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

➡

➡

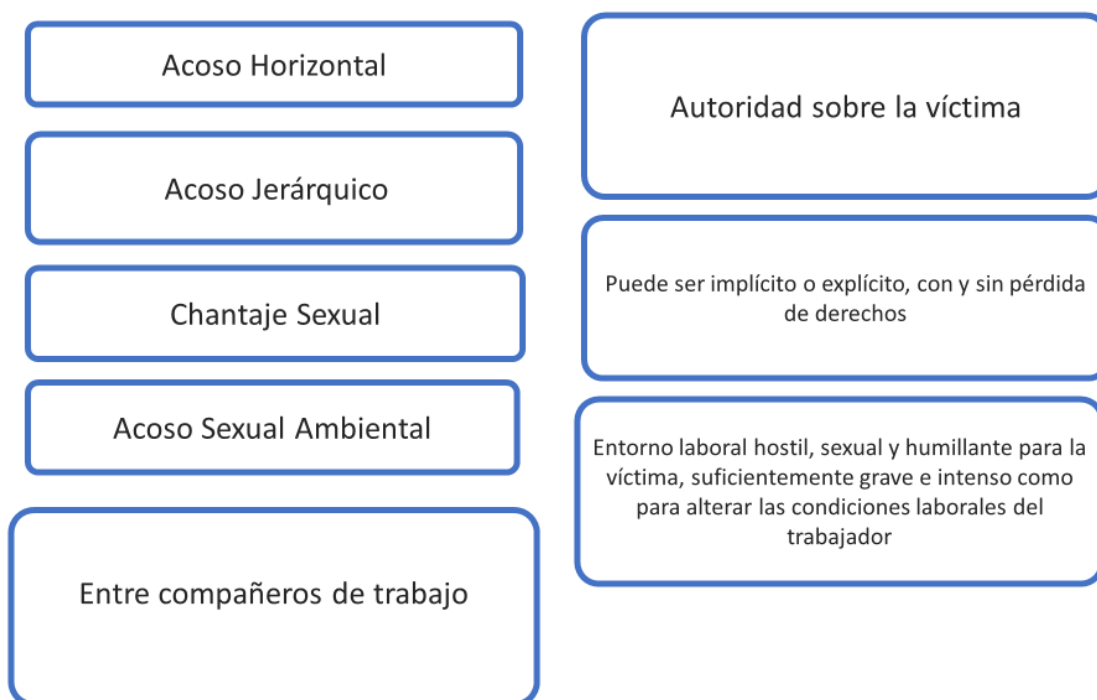
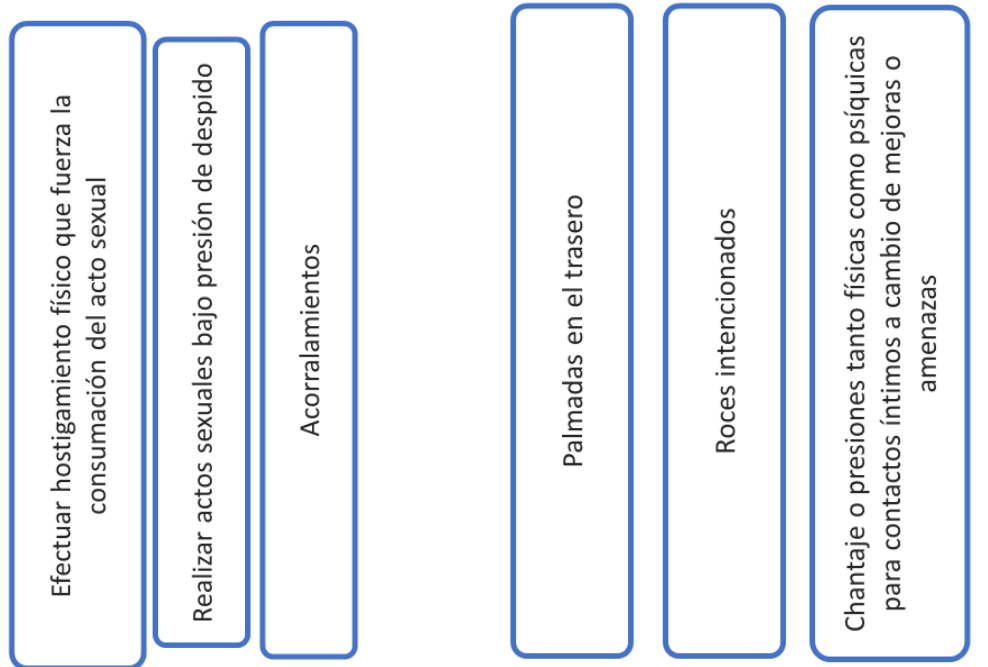
DESDE SU FORMA DE MANIFESTACIÓN

➡

➡

Anexo 7: Tarjetas Niveles y Tipos de Acoso Sexual

Llamadas telefónicas y cartas no deseadas	Chistes de contenido sexual
Preguntas sobre la vida sexual de la persona	Comentarios de tipo sexual
Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones	Conversaciones de contenido sexual
Presionar después de la ruptura sentimental	Silbidos o piropos (frases) ofensivas
Pellizcos	Acercamientos excesivos
Invitaciones a fiestas con intenciones eróticas	Miradas lascivas
Toqueteos	Gestos obscenos
Ejecutar presiones para salir juntos y tomar unas copas o cenar	Guiños de ojos



Anexo 8: Tapa Externa Manual.

Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

Anexo 9: Tapa Manual.

Prevención del Acoso Sexual en el
Trabajo

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE



2021

Nombre participante

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

GUÍAS



2021

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

Guía: V o F Mitos sobre el Acoso Sexual

INSTRUCCIONES.

A continuación, se presentarán una serie de aseveraciones que podrían ser verdaderas o falsas. Califíquelas según crea que corresponda y justifique su elección.

1. ____ El acoso sexual es poco común.

2. ____ Muchas veces se exagera la gravedad del acoso sexual. La mayoría de los supuestos acosos son flirteos triviales e inofensivos.

3. ____ Aunque el acosador no lo haga intencionalmente, constituye acoso sexual de todos modos.

4. ____ Muchas mujeres inventan y denuncian historias de acoso sexual por varias razones, como vengarse de sus empleadores u otras personas que las han enojado, u obtener dinero.

5. ____ Las mujeres que son acosadas sexualmente generalmente lo provocan por su apariencia, vestimenta y comportamiento.

6. ____ Si ignoras el acoso, desaparecerá con el tiempo.

7. ____ Las víctimas de acoso sexual no son sólo mujeres.

8. ____ El acoso sexual no sólo ocurre entre personas de géneros opuestos.

Guía: Acoso Sexual en Redes Sociales

INSTRUCCIONES.

Responda todas las opciones que se le ocurran respecto a la siguiente pregunta.

1. ¿Qué situaciones cree que podrían interpretarse como Acoso Sexual a través del uso de redes sociales?

Guía: Barreras y Temores de la Víctima

INSTRUCCIONES.

Responda todas las opciones que se le ocurran respecto a la siguiente pregunta.

2. ¿Por qué cree que la mayoría de las víctimas que han sido acosadas no comunican su experiencia de acoso sexual?

Guía: Análisis de Caso

INSTRUCCIONES.

Responda las preguntas a continuación a partir del caso de Carol Werner proyectado en la presentación.

3. ¿Qué condiciones organizacionales que favorecen la aparición de conductas de acoso, Mitos sobre el Acoso Sexual Laboral y Barreras y/o temores de la víctima para denunciar el acoso sexual identifica en el caso?

4. ¿Qué cree que pudieron haber hecho, tanto la víctima como los testigos, diferente para que el caso tuviera otra resolución?



PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

- CONCIENTIZAR respecto al riesgo del acoso sexual en el contexto laboral de modo que los funcionarios y profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile sean capaces de prevenirlo oportunamente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- CONOCER los parámetros en los que se enmarca el acoso sexual laboral y cómo se desenvuelve en el entorno organizacional.
- COMPRENDER las principales características del acoso sexual laboral, entendiendo sus repercusiones y factores de riesgo en el ambiente organizacional.
- IDENTIFICAR las principales resistencias en torno al tema y límites en el contexto cibernético.
- ADQUIRIR estrategias para abordar el acoso sexual laboral y conocer aspectos legales y protocolos a seguir en caso de necesidad de tomar acción.

CONTENIDOS

- Introducción al Acoso Sexual Laboral
 - Definición de acoso sexual laboral.
 - Distinción entre acoso laboral y acoso sexual laboral.
 - Niveles y tipos de acoso sexual.
- Características del Acoso Sexual Laboral
 - Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo.
 - Perfil del acosador y de la víctima.
 - Acoso sexual en el trabajo y redes sociales.
 - Consecuencias para la víctima y para la organización.
 - Condiciones laborales que podrían favorecer el acoso sexual.
 - Barreras y temores de la víctima para denunciar el acoso sexual.

CONTENIDOS

- Intervención
 - Aspectos legales.
 - Protocolo Institucional.
 - Acciones concretas y estrategias de abordaje.

VUELTA DE EXPECTATIVAS

VIDEO

Link del video: <https://www.youtube.com/watch?v=JGfQwPgeibg>

ACOSO SEXUAL

- Es una conducta de carácter sexual no deseada, física, verbal o no verbal, que vulnera la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, que hace que quien lo padece se sienta ofendido, humillado y/o intimidado.
- El Código del Trabajo, artículo 2° : “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

ACOSO SEXUAL

- Elimina la identidad de un individuo.
- Reduce la calidad de vida laboral.
- Crea barreras para la participación plena y equitativa en el lugar de trabajo.
- Impone costos a las organizaciones.

ACOSO SEXUAL

- Desde solicitudes de socialización o citas, insultos personales y burlas, miradas lascivas, comentarios ofensivos y gestos no verbales, hasta proposiciones sexuales y agresión sexual y física.
- No sólo ocurre en el lugar físico de trabajo.
- Rara vez se experimenta de forma aislada, también ocurre con maltrato o descortesía general no sexualizada.
- La conducta no requiere de reiteración ni persistencia en el tiempo: Basta que la conducta de acoso sexual ocurra una sola vez.

ACOSO SEXUAL

- Históricamente evoca un conflicto de género.
- La cultura patriarcal asocia a las mujeres principalmente con la sexualidad.
- Expresión de una cultura que discrimina a las mujeres y les asigna un rol subordinado en el mundo del trabajo.
- Es una discriminación por género con el objeto de obtener prestaciones sexuales, como así también como un forma de emplear el sexo como un medio para conservar el poder y status.

DISTINCIÓN ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

- En algunos casos de acoso psicológico laboral se pueden observar conductas que podrían considerarse parte del acoso sexual. Es importante realizar una distinción.

ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL

1.- Las conductas se dirigen a la ejecución del trabajo.

2.- La percepción de las conductas de acoso es paulatina.

3.- Hay situaciones de humillación y de ataque a la dignidad de las personas, pero el objetivo no es especificado por el acosador.

4.- El acosador mantiene la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después la condena por conducta inapropiada.

ACOSO SEXUAL

1.- Tiene una dimensión explícitamente sexual.

2.- La percepción de las conductas de naturaleza sexual es inmediata.

3.- También contiene situaciones de humillación y ataque a la dignidad, pero el objetivo es específico y conocido.

4.- El acosador sexual suele finalmente reconocer que ha realizado una o más conductas inapropiadas.



TRABAJO GRUPAL



NIVELES DE ACOSO SEXUAL



NIVELES DE ACOSO SEXUAL

- Nivel 1) Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Nivel 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.
- Nivel 3) Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, comentarios de naturaleza degradante.

NIVELES DE ACOSO SEXUAL

- Nivel 4) Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.
 - Nivel 5) Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
-

TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

SEGÚN POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- **Acoso sexual horizontal:** se origina entre compañeros de trabajo de igual jerarquía y en casos en que el acosador tiene menor jerarquía.
- **Acoso sexual vertical:** se configura por conductas de superiores jerárquicos de la víctima, sea el empleador o un mando superior.

SEGÚN FORMA DE MANIFESTACIÓN

- **Chantaje Sexual/Acoso coercitivo/Quid pro quo:** el acosador ejerce presión sobre la persona trabajadora mediante amenaza, para obtener favores sexuales a cambio de otorgar a la víctima mejoras en su situación laboral (recompensas) o mantener el empleo (amenazas).

SEGÚN FORMA DE MANIFESTACIÓN

- **Acoso sexual ambiental:** Reiteradas conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo. Incluye prácticas que obscenizan la relación entre trabajadores y degradan las condiciones normales del clima laboral:
 - Expresiones vulgares.
 - Alusiones abusivas.
 - Burlas hacia la preferencia sexual de las personas.
 - Comentarios y gestos indecentes.
- Creación un ambiente hostil, intimidante u ofensivo que desestabiliza e incomoda al individuo a tal punto que deteriora su situación laboral.

MITOS QUE PUEDEN FAVORECER EL ACOSO SEXUAL

- Los mitos alteran la realidad, dando valor a una idea irracional que puede fomentar la aparición del acoso sexual en el trabajo o mantener un ambiente laboral propicio al acoso.
- Por ejemplo: Aunque se quejen, a las mujeres les gusta recibir piropos, porque les sube el autoestima.

TRABAJO INDIVIDUAL

V O F MITOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL

- 1. F El acoso sexual es poco común.
- 2. F Muchas veces se exagera la gravedad del acoso sexual. La mayoría de los supuestos acosos son flirteos triviales e inofensivos.
- 3. V Aunque el acosador no lo haga intencionalmente, constituye acoso sexual de todos modos.
- 4. F Muchas mujeres inventan y denuncian historias de acoso sexual por varias razones, como vengarse de sus empleadores u otras personas que las han enojado, u obtener dinero.

V O F MITOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL

- 5. F Las mujeres que son acosadas sexualmente generalmente lo provocan por su apariencia, vestimenta y comportamiento.
- 6. F Si ignoras el acoso, desaparecerá con el tiempo.
- 7. V Las víctimas de acoso sexual no son sólo mujeres.
- 8. V El acoso sexual no sólo ocurre entre personas de géneros opuestos.

MITOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

MITOS QUE PUEDEN FAVORECER EL ACOSO SEXUAL

- La mitología del acoso sexual se refiere a actitudes y creencias que son generalmente falsas pero que se mantienen de manera amplia y persistente, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual masculino hacia las mujeres.
- Los hombres aceptan más los mitos del acoso sexual, y el comportamiento sexual en el trabajo en general, que las mujeres.

MITOS QUE PUEDEN FAVORECER EL ACOSO SEXUAL

- Algunos mitos:
 - Las mujeres mienten sobre el acoso sexual.
 - Sólo los jefes acosan en el trabajo.
 - No es acoso si la persona no se resiste.
 - Las simples malas conductas verbales, no física, no son acoso.
 - No hay intención acosar cuando se está ebrio.
 - Los hombres que acosan deben ser psicóticos/perversos/feos/frustrados sexualmente.
 - Es natural/inevitable.
 - Las bromas y comentarios sexuales hacen el trabajo más interesante.

MITOS QUE PUEDEN FAVORECER EL ACOSO SEXUAL

- La aceptación de los mitos en torno al acoso sexual está positivamente relacionada con:
 - Aceptación de la violencia interpersonal.
 - Aceptación de los mitos sobre violación.
 - Hostilidad hacia las mujeres.
 - Actitudes negativas hacia la igualdad de género.
 - Actitudes conservadoras hacia mujeres, hombres y roles de género.

MITOS QUE PUEDEN FAVORECER EL ACOSO SEXUAL

- La Escala Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA) mide cuatro dimensiones de la mitología (falsedades) sobre el acoso sexual y evalúa la aceptación de estos mitos en el trabajo.
- Las escalas ISHMA vinculan (correlacionan) significativamente con medidas de:
 - Sexismo.
 - Hostilidad hacia las mujeres.
 - Actitudes conservadoras sobre las mujeres.
 - (Menor) Apoyo ideológico para el movimiento feminista.

DIMENSIONES ISHMA

- a) Invención/exageración:
 - Se refiere a la creencia que la mujer inventa, exagera o invita a ser acosada sexualmente.
 - Por ejemplo: "mientras una mujer no ponga en juego su trabajo, su demanda de acoso sexual no debería tomarse en serio".
- b) Motivos encubiertos:
 - Se refiere a que hay motivos ocultos por los que las mujeres denuncian acoso.
 - Por ejemplo: "algunas veces las mujeres denuncian que han sido acosadas sexualmente para obtener dinero de su empresa".

DIMENSIONES ISHMA

- c) Heterosexualidad Natural
 - Evalúa la creencia que el acoso sexual es simplemente una conducta romántica, natural del varón y que la mujer lo disfruta.
 - Por ejemplo: "La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutaban cuando los hombres con lo que trabajan se les insinúan".
- d) Responsabilidad de la mujer:
 - Se refiere a la creencia que la responsabilidad por controlar el acoso sexual recae en la mujer a la que se dirige.
 - Por ejemplo: "casi todos los tipos de acoso sexual terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare".

NUBE DE IDEAS

PERFIL DEL ACOSADOR

PERFIL DEL ACOSADOR

- No existe un único perfil de acosador
- Hombres sin ninguna patología asociada.
- No consideran a la mujer con la misma valía (personal ni profesional); conductas sexuales como un medio para demostrar poder y superioridad profesional.

PERFIL DEL ACOSADOR

- Patrones de comportamiento comunes:
 - Agresividad
 - Falta de empatía
 - Rasgos dominantes
 - Conductas sexistas.
- Personas con pareja.
- Categoría profesional superior a la víctima, cargos intermedios y que cuentan con la confianza de la empresa.

PERFIL DEL ACOSADOR

- Personalidad altamente autoritaria.
- Poca honestidad y humildad.
- Bajo autocontrol.
- Sin consciencia social.

PERFIL DEL ACOSADOR

- Ingenuos sobre las relaciones heterosexuales.
- Se involucran en comportamientos:
 - Inmaduros.
 - Irresponsables.
 - Manipuladores.
 - Explotadores.

PERFIL DE LA VÍCTIMA

PERFIL DE LA VÍCTIMA

- No puede hablarse que existan víctimas típicas, pero suelen ser vulnerables.
- Mujeres
 - Viudas.
 - Separadas.
 - Divorciadas.
 - Jóvenes.
- Mujeres en trabajos no tradicionales o predominantemente masculinos.

PERFIL DE LA VÍCTIMA

- Mujeres recién ingresadas a la fuerza de trabajo.
- Mujeres con contratos de empleo irregular, contingentes o precarios.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres lesbianas.
- Mujeres de minorías étnicas.

PERFIL DE LA VÍCTIMA

- Hombres gay.
- Hombres jóvenes.
- Mujeres con características masculinas (asertividad y liderazgo).
- Pertenecer otras sexualidades (pansexual o bisexual), a otras identidades de género o a otras minorías.

TRABAJO INDIVIDUAL

PLENARIO

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y
REDES SOCIALES

ACOSO SEXUAL ONLINE

- Debido a que las redes sociales permiten canales de comunicación alternativos dentro y fuera del lugar de trabajo, existe la posibilidad de que una de las partes reciba mensajes románticos o sexuales no deseados.
- El acoso sexual online es “el uso de Internet para procurar sexualmente y/o intimidar a un individuo de alguna manera”.

ACOSO SEXUAL ONLINE

- No es un fenómeno nuevo:
 - (1996) *“Maxine Morse renunció a su trabajo de £ 60,000 al año cuando colegas masculinos de la empresa en la que trabajaba bombardearon su dirección de correo electrónico con imágenes de bestialidad y hombres desnudos tomadas de Internet. Ella recibió £ 22,000 en compensación”.*
- Exhibición de material visual ofensivo y sexualmente explícito en computadoras y teléfonos móviles.

ACOSO SEXUAL ONLINE

- Puede ocurrir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo y del horario laboral.
- Los empleados pueden ver Internet como un espacio seguro para llevar a cabo el acoso que está prohibido en el trabajo.
- La falta de comunicación en tiempo real puede facilitar el acoso sexual en el trabajo.
- A menudo implica evidencia tangible o rastreable.

VIDEO

Link del video: <https://www.youtube.com/watch?v=oHN8j1o6HjM>

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA

- Bajos niveles de:
 - Satisfacción laboral.
 - Compromiso organizacional.
 - Productividad.
 - Desempeño laboral.
- Altos niveles de:
 - Renuncia.
 - Estrés laboral.

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA

- Síntomas psicológicos:
 - Sentirse débiles.
 - Culparse a sí mismas.
 - Insomnio.
 - Ira.
 - Tensión.
 - Ansiedad.
 - Depresión.
 - Trastorno de estrés postraumático.
- Síndromes biológicos:
 - Dolor de cabeza.
 - Dolor de espalda.
 - Vómitos.
 - Hipertensión arterial.
 - Cambios de peso.
 - Fatiga.

CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN

CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN

- Rotación y contratación.
- Capacitación y desarrollo.
- Costos de investigación de la denuncia y costos legales derivados de las acciones entabladas contra la organización.

CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN

- Reducción de la moral o la motivación de los empleados.
 - Atrasos o ausentismo.
 - Daño a la reputación externa.
 - Pérdida de confianza de los accionistas.
-

CONDICIONES LABORALES QUE PODRÍAN FAVORECER EL ACOSO SEXUAL

CONDICIONES LABORALES

- Organizaciones con mayores diferencias de poder entre niveles organizacionales.
- Ocupaciones y contexto laboral dominado por hombres. Ej: en un grupo de trabajo, rubro de construcción.
- Contexto organizacional: Clima organizacional propicio al Acoso Sexual.

CONDICIONES LABORALES

- Normas y culturas organizacionales: Nivel de sensibilidad al problema de equilibrar el trabajo y las obligaciones personales, y el grado en que la cultura está orientada hacia los empleados en lugar de hacia el trabajo.
- Las tareas que no son propias del puesto (ej: servir cafés y entregar recados a los superiores) tienen una importante asociación con el acoso sexual.

BARRERAS Y TEMORES DE LA VÍCTIMA PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL

BARRERAS Y TEMORES DE LA VÍCTIMA

- El acoso sexual denunciado representa solo la punta del iceberg en comparación con la incidencia en la comunidad.
- Menos de un 1% participa en procedimientos legales.
- Las mujeres reportan con más frecuencia que los hombres.

BARRERAS Y TEMORES DE LA VÍCTIMA

- Factores inhibitorios:
 - Miedo a perder el empleo.
 - Miedo a represalias.
 - Renuencia a ser visto como una víctima.
 - Miedo a ser visto como "demasiado sensible".
 - La creencia de que el acosador no va a recibir ninguna sanción.
 - Desconocimiento de los derechos.
 - Falta de accesibilidad a apoyos externos como sindicatos u orientadores profesionales.

BARRERAS Y TEMORES DE LA VÍCTIMA

- La respuesta más común a un incidente de acoso sexual es la evitación/negación:
 - Evitar al acosador.
 - Ignorar el comportamiento.
 - Seguir la corriente al comportamiento ofensivo.
 - Culparse a sí mismo.
 - Tomarlo como una broma.

TRABAJO INDIVIDUAL

“El día que renuncié me sentí absolutamente liberada”

“Hace dos años entré a trabajar a un proyecto en una universidad. Estaba feliz porque me gustaba mucho, además que soy separada y mamá de dos hijos, por lo tanto tengo que cuidar el trabajo. Pero a las dos semanas empezaron los problemas. Generalmente me quedaba a la hora de almuerzo trabajando, ya que estaba sola y más tranquila en la oficina. Un día me vio mi jefe y me invitó a almorzar. Nunca había hablado con él, más allá de las reuniones que teníamos. Le agradecí su invitación pero la rechacé. Después comenzó a visitarme casi todos los días. Me piropeaba, pero siempre me negué, hasta que un día me invitó a almorzar para conversar sobre un negocio externo que estaba armando. Ingenuamente le creí y lo acompañé. Fuimos a un café, frente a la universidad, y al sentarnos me dijo: ‘¿Tú sabes que atrás de este café hay unas piezas que se arriendan como motel? Podríamos ir...’ Me quedé helada y le dije que me parecía muy desubicado. Tras eso dejó de ir a verme pero semanas después

preguntó frente a todos: ‘¿Cómo está mi regalona?’. Fue muy incómodo e incluso, el jefe de proyecto pensó que teníamos algo. Después, poco antes de entrar en una reunión, me preguntó, delante de él, si no quería acompañarlo a su baño privado: ‘¿Por qué no nos vamos a pegar un polvo y llegamos tiki taka a la reunión?’. No le dije nada y me fui. Mi compañero, que vio todo sólo se rio. Le pregunté por qué no me había defendido y su respuesta fue: ‘tú te tienes que defender sola porque eres una mujer grande’.

Mi situación se volvió muy incómoda, lo último que aguanté fue cuando me gritó y se rio de mí en una reunión con doce personas. Siempre pensé que podría manejar la situación, que se aburriría, pero se me escapó de las manos. Aguanté cuatro meses y el día que renuncié me sentí absolutamente liberada”.

CAROL WERNER, 45 AÑOS.

...Fuimos a un café, frente a la universidad y al sentarme me dijo: ¿tu sabes que atrás de este café hay unas piezas que se arriendan como motel? Podríamos ir... “me quede helada y le dije que me parecía muy desubicado”...

...Poco antes de entrar a una reunión, me pregunto (el jefe), Delante de él (un compañeros de trabajo) si no quería acompañarlo a su baño privado: ¿Por qué no nos vamos a pegar un polvo (tener sexo) y llegamos bien a la reunión? No le dije nada, me fui. Mi compañero que vio todo, solo se rio. Le pregunte porque no me había defendido y dijo “tu te tienes que defender sola porque eres mujer grande”...

PLENARIO

ASPECTOS LEGALES

LEGISLACIÓN CHILENA

- La Ley N° 20.005 tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Artículo 2 del Código del Trabajo, 2° inciso:
 - “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el **que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo**”.

LEGISLACIÓN CHILENA

- El acoso sexual atenta contra sus derechos fundamentales referidos a la **dignidad** de la persona (artículo 1 o inciso 1 o Constitución Política de la Republica), a la **intimidad** (artículo 19 N° 4 Constitución Política de la Republica), a la **no discriminación** (artículo 19 N° 16 inciso tercero Constitución Política de la Republica, en concordancia con el artículo 19 N° 2 Constitución Política de la Republica) y, a la **vida** y a la **integridad física y psíquica** (artículo 19 N° 1 Constitución Política de la Republica)".

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

- Derecho a presentar una denuncia en la empresa o en la Inspección del Trabajo.
- Derecho a una investigación reservada, de la que se deje constancia por escrito, a ser oída en la investigación, presentar sus argumentos y ofrecer prueba.
- Derecho a medidas de resguardo según la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo de la empresa.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

- Derecho a ser informado de la investigación interna de la empresa junto a las observaciones que le formule la Inspección del Trabajo o, de las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo.
- Derecho a demandar despido indirecto invocando haber sido afectada/o por acoso sexual y/o acoso laboral.
- Derecho a presentar acción judicial de tutela de derechos fundamentales por una afectación producida en contexto de acoso sexual y/o laboral, estando vigente la relación laboral o conjuntamente con el despido indirecto.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

- Derecho a ejercer otras acciones, tales como acción de protección, acción Ley Zamudio y acciones indemnizatorias en sede laboral o civil.

PROTOCOLO INSTITUCIONAL

PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

- Apoyo y Orientación:
 - Contactar al ombuds: ombuds@uc.cl o...
 - Fono-Ayuda para académicos o funcionarios: +56 95814 5618.
 - Instancias estrictamente confidenciales.
- Para denunciar:
 - La víctima debe hacer llegar su reclamo por escrito al Director de Personal de la Universidad o a la Inspección del Trabajo.
 - El empleador que recibe la denuncia puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.

PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

- La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
- Si la denuncia fue hecha por el afectado o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación. Una vez finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunicará los resultados al empleador y de comprobar la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

- Si se prueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el procedimiento y las sanciones están contenidas en el reglamento interno.
- Si el trabajador invocó falsamente la causal de acoso sexual como fundamento de autodespido (directamente en la Dirección del trabajo), debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y puede ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad penal).

APOYO UC A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

- **Apoyo psicológico:** todos los miembros de la comunidad universitaria contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. La Dirección de Personal, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.
- **Apoyo médico:** Los funcionarios o académicos pueden consultar a través de la Dirección de Personal la consejería con un profesional de la salud, quien lo acogerá y orientará. Además, podrá ser derivado a un especialista de la Red de Salud UC CHRISTUS, en convenio con la Universidad.

APOYO UC A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

- **Asesoría u orientación legal** a través de la Clínica Jurídica, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad. Esta brindará información, orientación legal y representación judicial a toda la comunidad universitaria según corresponda.

ACCIONES CONCRETAS PARA LA PREVENCIÓN

¿QUÉ PUEDO HACER?

- Encontrar una manera de hablar.
- Documentar cada incidente en detalle y conservar todas las pruebas: fecha, hora, ubicación y descripción.
- Documentar su desempeño laboral y evitar cuidadosamente la violación de la ley o regulación.
- Utilizar todos los medios organizacionales disponibles para presentar una queja.

ACCIONES CONCRETAS

- Estar atento frente a señales de alerta de acoso sexual. Ej: rasgos de personalidad coincidentes con el perfil del acosador en alguno de sus compañeros de trabajo; trabajadores cuya situación laboral cambie drásticamente, presente ausentismo elevado o que su estado anímico se deteriore progresivamente.
- Evitar prácticas de comportamiento sexual, como bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios grosero sobre la vida íntima de los trabajadores.
- Reconocer y evitar actitudes sexistas en el trabajo.
- Identificar y cuestionar abiertamente mitos operantes dentro de mi organización.

ACCIONES CONCRETAS

- Si presencias una situación de acoso, brindarle apoyo a la víctima y propiciarle un ambiente de confianza para que se sienta segura.
 - Resguardar su confidencialidad.
 - Alentarla a acudir a canales de ayuda; estos no involucran estrictamente la denuncia.
 - Sólo la víctima puede denunciar el acoso sexual.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

Anexo 13: Pauta para la revisión del diseño.

Muestra: Pautas para la revisión del diseño

Por favor revise el borrador de los materiales de formación, usando como guía las preguntas que aparecen a continuación. Sus sugerencias para mejorar cualquiera de estos aspectos serán muy bien recibidas.

1. Objetivos

- ¿Hay coherencia entre el objetivo general de la capacitación y los resultados de la evaluación de las necesidades de formación? ¿El objetivo aborda las necesidades identificadas? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Reflejan los objetivos de aprendizaje los contenidos clave requeridos para lograr el objetivo general de la formación? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Refleja la formulación de los objetivos (la manera en que se han redactado) lo que razonablemente pueden lograr los alumnos durante la capacitación? En caso negativo, por favor sugerir cambios.

2. Contenido y proceso

- ¿Concuerda el *contenido* con los objetivos de aprendizaje? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Sirven los *temas y las cuestiones* para adquirir nuevos conocimientos, aptitudes y actitudes? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Los *manuals, las hojas de trabajo y las ayudas audiovisuales* apoyan la adquisición de nuevos conocimientos, aptitudes y actitudes? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Es adecuado el *material de capacitación* para los alumnos previstos? ¿Y el nivel del lenguaje? ¿Y el tipo de actividades? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Son pertinentes y adecuados los *expertos externos* identificados para esta sesión de capacitación? (esto abarca por ejemplo las presentaciones por parte de expertos, vídeos, visitas al terreno, etc.) En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Falta algún contenido? ¿Hay lagunas? ¿Habrá que desarrollar más contenido? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
- ¿Hay alguna información innecesaria o irrelevante que se pueda eliminar?

3. Duración

- ¿Es razonable el plazo propuesto, en relación con la cantidad de material que se impartirá? En caso negativo, por favor sugerir cambios.

4. Evaluación

- ¿Hay coherencia entre el plan de evaluación y los objetivos de aprendizaje? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
 - ¿Son apropiadas las herramientas de evaluación para el contenido de la formación y los participantes previstos? En caso negativo, por favor sugerir cambios.
-