UNA PROBLEMÁTICA DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL: ACOSO SEXUAL LABORAL

AUTORES: Vicenta Inmaculada Aveiga Macay[1]
José Ponce Figueroa[2]

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: vicentaaveiga@yahoo.es

Fecha de recepción: 17-02-2019

Fecha de aceptación: 8-04-2019

RESUMEN

El acoso sexual laboral es una forma de violencia que provoca discriminación y desigualdad sin enfoque de género en las organizaciones laborales, provocando un ambiente intimidatorio, discrepante, degradante e humillante para los servidores de una institución. El objetivo de este artículo fue sistematizar los fundamentos teóricos que sustentan la Intervención del Trabajador Social en la problemática de acoso sexual laboral, el método utilizado fue la investigación documental permitiendo indagar fuentes secundarias accesibles. Además se exponen los principales resultados de un estudio cualitativo y cuantitativo que evidenció la existencia de esta problemática en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa.

PALABRAS CLAVE: acoso sexual laboral; violencia de género; intervención; trabajo social.

A PROBLEM OF INTERVENTION OF THE SOCIAL WORKER: LABOR SEXUAL HARASSMENT

ABSTRACT

Workplace sexual harassment is a form of violence that causes discrimination and inequality without a gender focus in labor organizations, causing an intimidating, discrepant, degrading and humiliating environment for the servants of an institution. The objective of this article was to systematize the theoretical foundations that underpin the Social Worker Intervention in the problem of labor sexual harassment; the method used was documentary research allowing investigating accessible secondary sources. In addition, the main results of a qualitative and quantitative study that evidenced the existence of this problem in the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Jipijapa Canton are presented.

KEYWORDS: labor sexual harassment; gender violence; intervention; social work.

INTRODUCCIÓN

Es fundamental conocer las distintas definiciones de acoso sexual laboral y su origen, en países desarrollados de Europa son predecibles las investigaciones y aportes científicos que se han realizado sobre este problema laboral para disminuir su existencia, además cuentan con medidas políticas para evitar el acoso y son los países con el menor número de casos, mientras que en América Latina son pocas las aportaciones que se han llevado a cabo, denunciado por

[1] Doctora en Ciencias Pedagógicas. Docente Titular de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Manabí. Ecuador.
[2] Egresado de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Manabí. Ecuador. E-mail: jose749@gmail.com

© Centro de Investigación y Desarrollo. Universidad Regional Autónoma de Los Andes - Extensión Santo Domingo. Ecuador.

trabajadores de distintas organizaciones e instituciones, constatado por investigaciones que han evidenciado su existencia, debido que aún persiste un insuficiente desarrollo de protocolos de prevención, fiscalización y seguimiento de los casos, así como la producción de conocimiento en relación con el fenómeno.

El acoso sexual laboral fue reconocido como un problema social a mediados de los años 70 en Estados Unidos. Lo acuñó por primera vez la Universidad de Cornell (Nueva York) en 1974, desde entonces a raíz de las investigaciones realizadas sobre las experiencias laborales identificaron durante dichos análisis la forma en la que los varones se relacionaban con las mujeres en este ámbito, lo cual constituían experiencias que señalaban conductas de naturaleza sexual como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados, en general caracterizados por la sobrevaloración de su rol sexual por encima del profesional (Pernas, 2000).

Este fenómeno sin duda alguna es uno de los más graves en el entorno laboral, provocando discriminación y desigualdades de género, (Pérez & Sumaza, 2016) expresa que el agresor se manifiesta a través de connotaciones estrictamente sexuales de índole físico o verbal, generadas en el ambiente laboral por personas de cualquiera de los dos sexos (especialmente por hombres) desde cualquier posición jerárquica.

Por consiguiente la violencia contra la mujer en el trabajo es algo que sigue latente en nuestro país. Una publicación realizada por el periódico (El Diario, 2019) afirma que en el país se estudian formas de aplicar la adhesión a un convenio con la OIT contra el acoso y la violencia en el sistema laboral, teniendo como propósito, promover a los Estados generar acciones para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La aceptación de este convenio con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no contradice ninguna normativa nacional, más bien aporta al Estado en cuanto a la prevención y erradicación de la violencia, además el convenio busca acabar con la discriminación y acoso dentro de las instituciones tanto públicas como privadas. A pesar que en Ecuador se han lanzado programas y campañas en contra del machismo, aún prevalecen patrones de violencia en el trabajo.

Esta investigación tiene como principal objetivo sistematizar los fundamentos teóricos que sustentan la Intervención del Trabajador Social en el problemática de acoso sexual laboral partiendo de estas premisas, el abordaje de esta situación requiere necesariamente un estudio cuali y cuantitativo para determinar si existe acoso sexual en el GAD Municipal del Cantón Jipijapa. Por consiguiente se hizo una descripción de lo encontrado que corresponde a resolver los objetivos de la presente investigación.

El trabajo social desde su intervención en esta área laboral tiene como objetivo la búsqueda de bienestar social de aquellos ciudadanos que se encuentran en situación de desventaja. Dicha circunstancia le ha permitido, en su práctica cotidiana, a través de los espacios institucionales, Por lo tanto, cuando se pasa a considerar el Trabajo Social en la empresa, una cuestión fundamental es comprender cuáles son las formas que adopta el sistema social actual. Primero, porque es el modelo social el que posibilita o no unos modelos de intervención y de actuación. Segundo, porque en ese sistema social, las empresas han de conjugar su ser o no ser como entidades socialmente aceptadas. (Ollero Cristina, 2013)

El método lógico científico inductivo deductivo, análisis, síntesis con una perspectiva de estudio cualitativo, cuantitativo y descriptivo permitió sistematizar la existencia de esta problemática en el área laboral y la intervención del Trabajo Social.

Análisis documental:

El método particular histórico y bibliográfico accedió a recopilar información sobre la investigación utilizando todo tipo de fuentes secundarias accesibles.

Entrevistas a los directivos del GAD-Municipal Jipijapa.

Se realizaron 4 entrevistas:

- Miembro Principal de la Junta Cantonal y Protección de los derechos Humanos: Abg. Patricia Vásquez.
- Jefe directivo del departamento de Riesgos Laborales: Ing. Rodolfo Regalado.
- Trabajadora Social de la Institución: Lcda. María Curí.
- Jefe del departamento de Talento Humano: Abg. Pascual Zambrano.

Datos estadísticos mediante las encuestas aplicadas a los empleados públicos.

El universo del estudio está conformado por una población de 300 empleados públicos en el cual se toma una muestra de 100 empleados donde se determina la existencia o no del acoso sexual laboral.

DESARROLLO

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH, 2016) reconoce al acoso sexual como una forma de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que vulnera sus derechos, lo reconoce como una manifestación de la violencia contra la mujer que constituye una forma extrema de discriminación.

En este sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convenvención de Belém do Pará, 2014) lo define como una de las formas de violencia contra la mujer que tiene lugar en la sociedad, que puede ser perpetrado por cualquier persona y que puede darse en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

Al respecto, la (Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos (EEOC)E(1980)), considera al acoso sexual como: las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. Su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo, 2. su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, 3. Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.

El acoso sexual para que se considere como tal, debe cumplir tres requisitos: -Intencionalidad (las acciones no son casuales),-Frecuencia (las conductas se repiten, no son aisladas, al menos 1, a la

semana),-Duración (la repetición de ataques tienen que continuar en el tiempo, al menos durante 6 meses).

(La Real Academia de la Lengua Española, 2015) define el término acoso como perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestia o requerimientos, esta definición académica, si bien describe unos comportamientos de acoso, no nos dice que efectos producen estos en las personas que lo reciben y es ahí donde reside la gravedad de estas conductas, en el daño, a veces irreversibles que causan en las víctimas, provocando actitudes y conductas que son visibles de notar como por ejemplo: no saludar, estar retraídos, apáticos o en su defecto comportamientos agresivos, bajo rendimiento académico, laboral , otros.

Es evidente entonces que el acoso sexual se ha convertido en una problemática social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones las cuales se han sometido a distintas investigaciones que han evidenciado su existencia, extensión y gravedad de este fenómeno en el ámbito laboral.

En el análisis de esta problemática el acoso sexual laboral, también es conocido como “mobbing” proviene del verbo inglés: to mob que significa: “maltratar, regañar, atacar, asediar” este término proviene de la etología, que es la ciencia que estudia el comportamiento de los animales. al respecto estudios realizados por el etólogo (Konrad Lorenz, 1963) observó la conducta defensiva de un grupo de animales que eran sometidos o consistentes al hostigamiento, continuando así con un enemigo más grande y de tal manera determinar que estos comportamientos terminan frecuentemente con la huida o con la muerte del animal acosado, más tarde el psicólogo (Heinz Leymann, 1990) aplicó´ este término para referirse al acoso laboral como: la sucesión a lo largo de un período de tiempo que viene acompañado de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: que vendría ser la persona acosada, añadiendo además que dicha conducta de acoso se caracteriza por 'una comunicación hostil y sin ética', esta situación le coloca en una posición de indefensión y desvalimiento y es activamente mantenido en ella., prosigue con esta definición, en su obra: Mobbing (1996) la persecución en el trabajo, señalando que esta : “no es más que el hostigamiento que provoca que los empleados se sientan sometidos a tener que lidiar día tras día viviendo con el temor a callar esta problemática para no tener que perder su empleo”. Afortunadamente en la actualidad, a nivel mundial, se ven esfuerzos constantes por acabar con la violencia en el trabajo y leyes que permiten denunciar y castigar a los acosadores.

Se hace preciso mencionar la conceptualización emitida por La psiquiatra francesa (Hirigoyen Marie France, 2001) sobre el acoso en el trabajo, definiéndolo como: “toda conducta excesiva (gestos, palabras, comportamientos inadecuados, actitudes, que atenta contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, poniendo en peligro su puesto de trabajo y degradando el ambiente de trabajo, produciendo una destrucción silenciosa en la persona que está siendo acosada. Esto se trata de una violencia sin tregua, que aniquila la autoestima de la víctima y la descalifica con una simple mirada o un cierto tono de voz.

En el ámbito laboral el acoso sexual se puede presentar en hombres y en mujeres, evidenciándose esta situación claramente en la mujer, por cuanto en sus puestos de trabajo ocupan cargos de menores categorías y con menos responsabilidades, de subordinación jerárquica profesional, siendo objetos en muchos de los casos de contratos eventuales.

En la actualidad existe una idea del acoso sexual laboral, sin embargo eso no quiere decir que las victimas lidien con esta situación eficazmente. Generalmente las mujeres acosadas detectan rápidamente las intenciones de un acosador, pero muy pocas son las que se atreven a denunciar por temor a las consecuencias y prefieren evitarlo, es allí donde el comportamiento del acosador se hace fuerte con mayor rigor, las conductas que se manifiestan pueden ser: Verbales.- propuestas o insinuaciones incomodas, invitaciones o peticiones sexuales a cambio de un mejor puesto de trabajo, hacer bromas ofensivas o comentarios obscenos del mismo índole que hagan denigran a la víctima. No verbales.- uso de fotografías, revistas de contenido pornográfico, envió de mensajes de texto, mail del mismo carácter ofensivo. Físicas de naturaleza sexual.- acercamientos físicos de manera constante, buscan la manera de estar a solas con la víctima e incluso intento de violación.

Acoso sexual en el ámbito laboral sigue invisible en América Latina

(La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) , 2016) Señala que la mayor población de las víctimas acosadas sexualmente en el ámbito laboral son mujeres, quienes en muchas ocasiones no se atreven a denunciar por temor a sufrir represalias de parte de sus empleadores, despidiéndola de sus funciones con lo que se agravaría la situación económica de su familia.

El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, una de las forma en las que se manifiesta la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe, persiste como una conducta normal e invisibilizado en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas. Si bien en las últimas décadas los países Latinoamericanos han adoptado normas y políticas públicas para enfrentar la violencia contra las mujeres, en especial el femicidio y el acoso sexual, apuntó el organismo regional de las Naciones Unidas, que a partir de la década de 1990, quince países de Latinoamérica (incluido nuestro país) y dos del Caribe cuentan con regulaciones legales contra el acoso sexual las cuales se denominan: leyes especiales o penales o como parte de las leyes de protección integral contra la violencia; pero persiste un insuficiente desarrollo de protocolos para la denuncia, fiscalización y seguimiento de los casos.

En América Latina, el país con más mobbing (acoso) es Chile, esta problemática es minoritaria en Europa, Italia y Portugal por cuanto son países que tienen medidas para evitar el acoso de cualquier índole, ante esta situación surge interrogantes como esta… ¿Qué se hace contra el hostigamiento en el mundo? Así se detecta que existe lucha contra el acoso laboral como una tendencia global, que se evidencia en la actualidad, a nivel mundial, donde se ven esfuerzos constantes por acabar con la violencia en el trabajo y leyes que permiten denunciar y castigar a los acosadores.

En una entrevista realizada a Marianick Tremblay, embajadora de Canadá en Ecuador presentada en el Diario Comercio de la Ciudad de Quito (s.f), manifiesta que en su país se manejan políticas laborales dentro de las empresas privadas y de los ministerios del Gobierno, donde se puede denunciar de forma anónima, en las mismas fomentan las encuestas para asegurar que los ambientes de trabajo estén libres de acoso y de todo tipo de agresión, expresa también que en Canadá las denuncias de acoso laboral son investigadas y, dependiendo de la gravedad, el agresor incluso puede ir a juicio y posteriormente a prisión. Al respecto el autor agrega que en todos los países del mundo, las empresas, deben tener políticas que conlleven a un ambiente de respeto y armonía, más allá de la cultura, que las leyes y derechos que amparan a los empleados se

cumplan a raja tablas, por sus empleadores, a fin de evitar inseguridad, temor que presentan algunos de los empleados.

En este sentido Sandra Muñoz, coordinadora de la Incidencia Regional para América Latina de la organización sin fines de lucro CARE menciona que en Colombia se implementan leyes que regulan el acoso laboral sin enfoque de género, pero no se reciben denuncias anónimas, a esto se suma que no existe líneas telefónicas gratuitas para receptar las quejas y dar una respuesta inmediata, por cuanto la regla general de Colombia es que las mujeres no denuncian el acoso laboral porque saben que no se amparan sus derechos. Entonces, el 90% de los casos se pierde y las víctimas prefieren callar y cambiarse de puesto de trabajo.

Cómo demostrar el acoso laboral en Ecuador

La Asamblea Nacional del Ecuador en el mes de Octubre del año 2017 dio paso al Proyecto de (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Publico y al Codigó de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, 2017), que trata no solo del acoso sexual sino también físico, psíquico y moral, con el propósito de que los trabajadores/as puedan gozar de derechos y que no se sientan vulnerados en su lugar o puesto de trabajo. Mostrar que un empleado está siendo acosado puede ser un proceso complejo si no se obtiene un asesoramiento adecuado. (Castillo, 2017) A pesar de que no exista una legislación donde se incluya un procedimiento para demostrar que una persona sufre de acoso laboral, una de las pruebas clave son los testigos, quienes son los que den testimonio de lo sucedido.

Esos testigos pueden ser compañeros de trabajo, clientes u otras personas que hayan visto en varias ocasiones los incidentes o que la persona acosada le haya manifestado y no se atreve a denunciar por temor a lo que pueda sucederle, es aquí que se evidencia dificultad por conseguir testigos dentro de la empresa, por cuanto ellos también tienen temor de perder sus puestos de empleo. Otra prueba fundamental es conseguir todos los documentos escritos posibles, sean mensajes de textos, cartas, mensajes a través de las redes sociales, notificaciones de alguna disposición como un cambio de puesto o de salario.

Se menciona en este estudio que la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el derecho a la intimidad, por lo que fotografías y grabaciones no está permitido por cuanto atenta contra la intimidad, sin embargo en algunas empresas existan cámaras de seguridad para que se pueda solicitar las filmaciones al momento del acoso siempre y cuando sea solicitado por un organismo mayor, caso contrario el demandante podría sufrir el riesgo de una futura demanda por daños y perjuicios. (Cárdenas, 2017)

Según la Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y el Código de Trabajo (2017) el acoso laboral es sancionado en el país con: visto bueno para el acosador, disculpas públicas e indemnización, según la gravedad del caso. En la LOSEP la destitución está contemplada por acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones. Sin embargo sus empleados no creen en su aplicación y no demandan por temor a que sean despedidos. Anteriormente se creía que este tipo de hostigamiento se refería únicamente al acoso sexual; es decir, cuando un empleador o compañero de trabajo hacía requerimientos sexuales bajo intimidación. Pero el concepto es más amplio. La reforma legal, en vigencia desde noviembre del 2017, establece que el acoso laboral es todo comportamiento que denigra a un empleado especialmente a las mujeres ocasionándoles, maltrato, humillación o perjuicio en el ambiente

laboral. Estos comportamientos pueden ser sancionados dentro o fuera del lugar de trabajo. (Auquilla Raúl, 2018)

La intervención del trabajador social en la problemática de acoso sexual laboral

El Trabajo Social es una disciplina de carácter profesional, que interviene en la realidad con el propósito de promover el bienestar social (Mora Rojas, 1982) La intervención en Trabajo Social se entiende como una forma de acción social, que contiene temas ideológicos, filosóficos y políticos que se desarrollan mediante procedimientos metodológicos para sustentar los fundamentos.

Esta acción social se inicia conociendo el problema, luego se reconocen y analizan diferentes realidades subjetivas, posteriormente se basa en teorías sociales con un fin explicativo para llegar a lograr los resultados esperados. La acción profesional del trabajo social en la promoción de los derechos humanos se basa en los valores de respeto, a la integridad física, mental y sexual de la mujer que permite dar espacio de intervención en los ámbitos jurídicos, en la familia, en su lugar de trabajo o en cualquier ámbito que se encuentre expuesta a violencia. Permitiendo plantear acciones colectivas orientadas a ganar espacios para que las situaciones de violencia se radiquen.

La intervención del Trabajador Social en el ámbito laboral tiene un valor fundamental dentro de la institución, es necesario que las personas encuentren en su trabajo no sólo una fuente de ingresos, sino el espacio propicio para satisfacer las necesidades de autoestima y autorrealización, es decir, a través del trabajo el empleado pueda crecer, madurar y desarrollar sus capacidades y su potencial. Dentro de los objetivos claves del Trabajador Social en este ámbito es apoyar en el desarrollo de la institución, ser un agente de cambio, mantener una visión integra, contribuir al logro de los objetivos organizacionales, sobre todo mejorar el clima organizacional. (Agudelo, 2008)

Tal como lo señala la (NIOSH, 1999) existe una serie de estrategias de intervención frente al acoso laboral, las cuales tienen que ver con participación de los trabajadores, la capacitación formal e informal de directivos, empleados y el desarrollo organizacional. Estas estrategias están encaminadas a contribuir de manera eficaz y transformar los espacios laborales, donde prevalecen situaciones acoso laboral conocido como mobbing (Davenport & Schwartz, 1999).

Se destaca que la prevención es uno de los ejes fundamentales para frenar este tipo de violencias laborales y estar preparados para afrontar situaciones de esta índole, en particular, especialistas e investigadores ha aportado en la definición de programas de prevención e intervención. De acuerdo con (Bohren, 1993) estos programas son:

a) Que exista una política clara de prohibición del acoso en el trabajo: la institución debe hacer un llamamiento público donde especifique la prohibición total y absoluta de acoso laboral dentro y fuera del lugar de trabajo.

b) Que todo el personal conozca qué es el acoso y cómo combatirlo: esto implica la fomentación y participación en programas de capacitación a nivel institucional en el cual los directivos y miembros de la organización se sensibilicen acerca del acoso laboral y las posibles formas de combatirlo.

c) Que se difundan los procedimientos de respuesta frente al acoso: los protocolos de actuación y respuesta debe estar al alcance de sus trabajadores como derechos fundamentales de cada uno de ellos.

d) Que se indiquen y se hagan cumplir los procedimientos que usará la empresa frente a los acosadores. Deben establecerse las consecuencias de estas conductas para todos los empleados, e igualmente las sanciones deben cumplirse en todos los casos. La definición y tratamiento del acoso moral en el trabajo estará incluido en los convenios colectivos; los representantes legales de los trabajadores jugarán un papel activo en la identificación y el resto de procedimientos.

El Trabajador Social asume diariamente varios desafíos; uno de ellos es intervenir en situaciones conflictivas, como por ejemplo el acoso sexual laboral, conocida como cualquier avance sexual no deseado u otro comportamiento de naturaleza sexual que afecta desproporcionadamente a los empleados de una organización, a pesar de las múltiples definiciones de intervención social dentro del área laboral no significa que el Trabajo Social tiene definido un protocolo de actuación frente a esta problemática más bien la labor del profesional en esta área es contribuir a la protección de los intereses individuales y colectivos en el proceso de procuración de justicia, buscando el bienestar y el trato humanitario dentro de la institución.

Según (Almudena Díaz, 2013) la intervención del Trabajador Social en el área laboral *es facilitar que todos los empleados desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan situaciones que afecten tanto a los trabajadores y a la organización, entre las distintas formas de intervención individual y colectiva encontramos las siguientes:*

- La comunicación interna: es importante para la prevención de situaciones o conflictos entre los empleados y directivos de una determinada institución.
- La conciliación personal y profesional: previene situaciones como el absentismo laboral, el estrés y factores psicosociales que puedan afectar en el desarrollo de la empresa.
- Eliminación de riesgos psico-sociales: intervención mediante talleres de prevención de riesgos laborales que pueden afectar a sus trabajadores: acoso laboral, burt-out o actuando en los casos ya diagnosticados por el trabajador/a social.
- Integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social: abarca desde la integración de personas con discapacidad, mujeres maltratadas etc. El trabajador social desde su función debe gestionar y elaborar los informes sociales e historia social del futuro trabajador con la finalidad que no existan situaciones de discriminación de género, también promover actuaciones para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Mediación laboral: las técnicas de negociación y resolución de conflictos y el conocimiento de las leyes internas de una empresa previenen problemas graves en la empresa como denuncias o juicios laborales.

Modelos de intervención social

El autor considera que una forma o método de intervención en presencia de esta problemática se centra en los modelos de práctica profesional de Trabajo Social, fundamentados en bases teóricas, estos modelos no son o tienen diferentes formas de pensar la realidad; simplemente, son formas diferentes de analizar los hechos o problemas sociales a los cuales está inmerso la sociedad en los diferentes ámbitos sociales, para esta investigación se seleccionó el modelo de gestión de casos, por cuanto es el que hace aplicación al área laboral.

Modelo de gestión de casos

(Minahan, 1987) señala que el Trabajo Social de gestión de casos, es un modelo de intervención que intenta asegurar que los usuarios con problemas complejos y múltiples reciban los servicios que necesitan en el tiempo y la manera adecuada. El rol del gestor de casos es el de asistir a los usuarios para apoyarles a tratar la situación problema por el cual está pasando. La naturaleza de la intervención que se realiza desde la gestión de casos tiene que tener en cuenta los siguientes elementos:

1. El trabajador social gestor de casos debe utilizar sus habilidades, capacidades y competencias profesionales para apoyar al usuario.
2. Asegurar el derecho del usuario a la privacidad y la confidencialidad cuando la información sobre el usuario tenga que ser utilizada por otros servicios o profesionales.
3. Intervenir a nivel del usuario para dotarle y/o coordinar la prestación del servicio: acercamiento, evaluación biopsicosocial, desarrollo de un plan de intervención, implementación del plan, coordinación y seguimiento.
4. Participar en actividades de evaluación y calidad, diseñadas para efectuar el seguimiento de la eficacia y de la eficiencia tanto del sistema de prestación de servicios donde opera la gestión de casos.

La gestión de casos concibe la relación entre trabajador social y el usuario a quien apoya en torno a los siguientes elementos:

- Autodeterminación: misma que busca promover y respetar la autodeterminación del usuario. El trabajador social gestor de casos es responsable de apoyar a los usuarios a tomar decisiones fundamentadas.
- Implicación del usuario en la identificación de las necesidades y en la toma de decisiones: el profesional en beneficio del usuario en el caso de que éste haya sido declarado incompetente.
- Compartir responsabilidades: el gestor de casos y el usuario pueden compartir la responsabilidad en ciertas tareas de la gestión del caso, lo cual maximiza la implicación del usuario en la toma de decisiones y en la solución del problema, permitiéndole al usuario utilizar sus habilidades, capacidades, motivando e impulsando a la persona y dándole un mayor control y receptividad sobre los servicios y apoyos.

CONCLUSIONES

El acoso sexual laboral es uno de los fenómenos más ambiguos presente en las organizaciones e instituciones laborales, se evidencia en hombres y claramente en la mujer provocando discriminación y desigualdad en el ambiente de trabajo.

En el estudio documental realizado y en los instrumentos aplicados, los empleados públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado, han evidenciado existencia de esta problemática en su puesto de trabajo y que por desconocimiento de sus derechos y temor a ser despedido no existen denuncias de esta índole laboral.

La fundamentación teórica en esta investigación sustenta que la intervención del Trabajador Social en la problemática de acoso sexual laboral es fundamental como una forma de acción

social, que se refleja en su accionar desarrollando procedimientos metodológicos en la búsqueda de bienestar social de aquellos ciudadanos que se encuentran en situación de desventaja, vulneración de sus derechos y por ser un agente de cambio mantiene una visión integra, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales tendiente a mejorar el clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, B. M. (2008). Intervención del trabajador social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. Facultad de trabajo social,

Almudena Díaz. (13 de Diciembre de 2013). La intervención social en la empresa: Trabajo Social y RSE.

Auquilla, Raúl . (25 de Marzo de 2018). El Telégrafo. El acoso laboral nace en las relaciones de poder.

Bohren. (1993). Six miths of sexual harassment. Management Review, 61-63.

Cárdenas, M. (31 de Agosto de 2017). MetroEcuador. Como demostrar el acoso laboral en Ecuador.

Castillo, P. (5 de Noviembre de 2017). El Comercio. En Ecuador hay legislación sobre acoso sexual, sisico y psíquico en el trabajo.

Convenvención de Belém do Pará. (2014). Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Art 2.

Davenport, N., & Schwartz, R. D. (1999). Mobbing. Emotional abuse in the american work place.

DIDH. (2016). Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Obtenido de La Ley No. 20.005 Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para sancionar el acoso u hostigamiento sexual en ese ámbito. Centro de Derechos Humanos. Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

El Diario. (19 de Marzo de 2019). Buscan reducir el acoso laboral. pág. 31 A.

Elisenda Casas. (s.f.). Acoso Sexual en el Trabajo. Obtenido de www.asepeyo.es

Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos (EEOC)E(1980). (s.f.). Protocolo de Acoso Laboral, Acoso por Razón de Sexo, Identidad de Genero. Obtenido de http://femepa.org/web/wp-content/uploads/2017/03/femepa-igualdad-protocolo-de-acoso-laboral.pdf

Heinz Leymann. (1990). Mobbing. Persecución en el trabajo. Francia.

Hirigoyen Marie France. (2001). “El acoso moral en el trabajo”. Editorial: Paidós, Buenos Aires, pag: 19.

Konrad Lorenz. (1963). Sobre la Agresión. Australia: Methuen Publishing.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) . (25 de Noviembre de 2016). El acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo permanece invisible en América Latina y el Caribe, alerta la CEPAL. Obtenido de https://www.cepal.org/es/noticias/acoso-sexual-ambitos-laboral-educativo-permanece-invisible-america-latina-caribe-alerta-la

La Real Academia de la Lengua Española. (2015). Obtenido de http://www.rae.es/?id=jnz3oVH1YDXX24JUlBHq

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. (9 de Noviembre de 2017). Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Obtenido de http://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf

Mora Rojas, R. (1982). La intervención en Trabajo Social. www.ts.ucr.ac.cr pág. 1.

NIOSH. (1999). Stress at work. 99-101.

OIT. (1985). Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo.

Pérez, G., & Sumaza, R. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. Cuaderno de Relaciones Laborales.

Pernas. (2000). El acoso sexual en el trabajo en España. Madrid: Paralelo Edición.