



Nombre del seminario: Acoso moral, Acoso sexual y Discriminación

Año: 2021

Semestre: Tercer Semestre

Nombre del profesor/a:

Jorge Martínez Rivera

Número de créditos: 3 créditos

Curso/taller/seminario obligatorio o electivo: Seminario electivo

Horario: miércoles de 18:30 a 21:30 horas

Régimen de asistencia: 100%

Breve descripción el curso/taller/seminario:

El taller pretende entregar una aproximación coherente y actualizada a las vulneraciones de derechos fundamentales en el trabajo. Para ello, se introducirá a los alumnos al estudio de la discriminación, acoso y acoso sexual tomando como marco de referencia las experiencias de las legislaciones comparadas más avanzadas. A partir de esta base, los alumnos estarán en condiciones de asumir una postura crítica sobre nuestros desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales, alineada con las soluciones publicadas por la doctrina comparada más reputada. Durante el taller se utilizará un enfoque teórico-práctico que combinará la clase expositiva y el método de casos norteamericano.



En relación a la contribución del curso/taller/seminario a los conocimientos, habilidades y destrezas de los estudiantes egresados, seleccione las alternativas que le parezcan correctas: (cada programa podría modificar esta parte teniendo a la vista su perfil de egreso)

El curso/taller/seminario que usted imparte:

1. Colabora a que los estudiantes, una vez egresados, presten asesoría especializada a personas individuales para la solución de problemas jurídicos concretos.
2. Colabora a que los estudiantes una vez egresados presten asesoría especializada a empresas para la solución de problemas jurídicos concretos.
3. Colabora a que los estudiantes una vez egresados presten asesoría especializada a organismos estatales para la solución de problemas jurídicos concretos.
4. Colabora a que los estudiantes, una vez egresados, realicen investigación en materia de dogmática jurídica.
5. Colabora a que los estudiantes, una vez egresados, realicen docencia en materia de dogmática jurídica.

Seleccione una o varias de las metodologías utilizadas por usted en el curso/taller/seminario:

1. Método de casos: el profesor presentará diversos escenarios hipotéticos o reales para que los estudiantes colaboren en la búsqueda de su calificación jurídica.
2. Exposición de videos sobre estudios de campo en materia de discriminación.
3. Clase expositiva para presentar de forma lógica y coherente los contenidos del taller.
4. En base a lo aprendido en clases los alumnos deberán redactar una investigación dogmática breve.
5. El profesor pondrá a disposición de los alumnos minutas con las traducciones al español de la bibliografía pertinente.



Explique los objetivos generales y específicos del curso/taller/seminario:

Objetivos generales

1. Introducir a los estudiantes al acoso, acoso sexual y discriminación desde una perspectiva multidisciplinaria.
2. Presentar un modelo coherente para entender las vulneraciones de derechos fundamentales a través de exposición dogmática y estudio de derecho nacional y comparado.
3. Conocer los modelos comparados más avanzados para resolver casos complejos.

Objetivos específicos

1. Exponer las teorías que desde la psicología explican el fenómeno de la discriminación para que los alumnos puedan evaluar si la legislación es eficaz suprimiendo estas conductas antisociales en el trabajo.
2. Examinar las teorías legales que sirvieron de base para construir la figura del acoso sexual en el lugar de trabajo a través del estudio de doctrina y del *case law* norteamericano.
3. Explicar experiencias comparadas en materia de acoso, acoso sexual, discriminación y sus tendencias actuales para que los estudiantes identifiquen las deficiencias del Derecho chileno.
4. Distinguir las distintas formas de acoso, acoso sexual y discriminación para que los alumnos comprendan cómo prevenirlas, y enfrentar los procedimientos judiciales.
5. Familiarizar a los estudiantes con las normas de derecho interno e instrumentos internacionales relevantes en materia de acoso, acoso sexual y discriminación en el trabajo.
6. Sugerir alternativas dogmáticas que expliquen el rol de las partes y el juez durante un juicio de vulneración de derechos fundamentales.
7. Habilitar al estudiante para plantear una pregunta dogmática que sirva de base para escribir un artículo breve o comentario de jurisprudencia sobre acoso, acoso sexual o discriminación.



Unidades del Programa:

Explique los contenidos que tratará en el curso/taller/seminario, organizándolos por unidades o grandes temas de acuerdo a un orden temporal.

Fecha (Clase)	Contenido
05/05	DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO 1. ¿Por qué discriminamos? Definición de los conceptos de prejuicio, estereotipo y discriminación. 2. Tipología de la discriminación: discriminación directa, indirecta, positiva. 3. Sistema antidiscriminación norteamericano: <i>The Civil Rights Act</i> de 1964. 4. Tendencias en el sistema antidiscriminación europeo. 5. Fuentes internacionales de la no discriminación: instrumentos de las naciones unidas, carta americana, convenios de la OIT. 6. Sistema chileno de no discriminación en el trabajo. 7. La protección del denunciante y el <i>whistleblowing</i>. 8. Una alternativa dogmática al modelo de no discriminación en el trabajo chileno.
12/05	BASES TEÓRICAS Y TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL 1. Bases teóricas del acoso sexual: la obra de Catharine MacKinnon y tendencias actuales sobre el acoso sexual. 2. Aproximaciones al acoso sexual: el modelo francés y el norteamericano. 3. El acoso sexual <i>quid pro quo</i>/chantaje sexual y el acoso sexual por estereotipo de género. 4. El acoso sexual ambiental. 5. El favoritismo sexual en el lugar de trabajo como forma de acoso sexual. 6. El acoso por orientación sexual. 7. La(s) reacción(es) de la víctima frente al acoso sexual y su relevancia jurídica. 8. Estándar de la mujer razonable: origen y críticas.
19/05	ACOSO SEXUAL EN CHILE: UN PARADIGMA DEFECTUOSO 1. Ley 20.005: la definición de acoso sexual y sus defectos. 2. Acoso sexual, ¿vulneración de la dignidad o de la igualdad? 3. Prevención del acoso sexual, ¿sirven los reglamentos y capacitaciones? 4. La investigación interna del acoso sexual. 5. Particularidades del juicio de acoso sexual. 6. La prueba del acoso sexual: los hechos que debe acreditar la víctima, la predisposición de la víctima al acoso, su vestimenta, vocabulario, ¿se puede escrutar la conducta de la demandante? 7. Defensas disponibles para el demandado. 8. Protección de la vida privada de la víctima durante el juicio de acoso



	sexual.
26/05	EL ACOSO EN EL TRABAJO 1. Tipología jurídica del acoso: el acoso sexual, acoso discriminatorio y acoso moral. 2. Efectos del acoso: personales, familiares, laborales, en la moral laboral. 3. Mobbing en el Derecho chileno: legislación, doctrina y jurisprudencia. 4. Acoso como vulneración de derechos fundamentales en el trabajo. 5. Acoso laboral en el Derecho norteamericano y europeo. 6. Acciones a que da lugar el acoso laboral 7. Estudio de casos relevantes resueltos por nuestra jurisprudencia.

Seleccione una o varias de las modalidades de evaluación que desarrollará en el curso/taller/seminario

Participación en la discusión en clases
Trabajo de investigación final

Indique las formas, fechas y porcentaje de las evaluaciones:

Participación: 20%
Trabajo final: 80%. Los alumnos deberán entregarlo 30 días después de finalizada la parte lectiva del taller.

BIBLIOGRAFÍA

Abigail Saguy, What is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne (University of California Press, 2003).

Álvaro Domínguez et al., El Acoso en el Trabajo: Algunos Aspectos Doctrinarios, Jurisprudenciales y Legales del Acoso Moral y Sexual en Chile, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. V N° 10, 13 (2014).

Barbara Lindemann, Sexual Harassment in Employment Law (The Bureau of National Affairs, 1992)

Bernard Whitley, The Psychology of Prejudice and Discrimination (Cengage Learning, 2nd ed. 2009).

Catharine Mackinnon, Sexual Harassment of Working Women (Yale University Press, 1979).

Charles Sullivan & Michael Zimmer, Cases and Materials on Employment Discrimination (Wolters Kluwer, 9th ed. 2018).



Claudio Palavecino, El Nuevo Ilícito de Acoso Sexual en el Derecho del Trabajo Chileno, Revista de Derecho de Valdivia, Vol. XIX N°1, 105 (2006).

Claudio Palavecino, No todo es acoso sexual, Revista Laboral Chilena, mayo (2019).

Eduardo Caamaño, et al. El acoso sexual en la Empresa. Análisis de la Ley 20.005 (Lexis-Nexis, Santiago de Chile, 2005).

Ellen Frankel, Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Defective Paradigm, 8 Yale L. & Pol'y Rev. 333 (1990).

Joan E. Van Tol, Eros Gone Awry: Liability under Title VII for Workplace Sexual Favoritism, 13 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 153 (1991).

Kenneth Broun, McCormick on Evidence (West Academic Publishing, 2014).

Luis Lizama & José Luis Ugarte, Nueva Ley de Acoso Sexual (Lexis-Nexis, Santiago de Chile, 2005).

Michael Levy, Sex, Promotions, and Title VII: Why Sexual Favoritism is Not Sexual Discrimination, 45 Hastings L.J. 667 (1994).

Mitchell Poole, Paramours, Promotions, and Sexual Favoritism: Unfair, but Is There Liability, 25 Pepp. L. Rev. 819 (1998).

Nicholas Paul, Proving Welcomeness: The Admissibility of Evidence of Sexual History in Sexual Harassment Claims under 1994 Amendments to Federal Rules of Evidence 412, Vanderbilt Law Review, 48, 4 (1994).

Paige Bernick, You Are Sending the Wrong Message: Sexual Favoritism and The Workplace, 7-1 Tenn J. L. & Pol'y 141 (2011).

Reva Siegel (2003), A Short History of Sexual Harassment, En: Directions in Sexual Harassment Law (Yale University Press, 2003).

Roger Blanpain et al., The Global Workplace: International and Comparative Employment Law (Wolters Kluwer, 2nd ed. 2012).

Sergio Gamonal & Pamela Prado, El Mobbing o Acoso Moral Laboral (Lexis Nexis, 2006).

Sergio Gamonal, El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales (LegalPublishing, 2008).

Theresa Beiner, Gender Myths v. Working Realities (New York University Press, 2005).



FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CHILE
ESCUELA DE POSTGRADO

Veronica Diaz, Playing Favorites in the Workplace: Widespread Sexual Favoritism as Actionable Discrimination Under *Miller v. Department of Corrections*, 16:1 Rev. of Law & Soc. Jus. 165 (2005).